

Jana Rick

AUSSTIEG AUS DEM JOURNALISMUS

Gründe, Wege
und Folgen

Ausgezeichnet
mit dem
Herbert von Halem
Promotions-
Förderpreis



HERBERT VON HALEM VERLAG

WH

Die vorliegende Dissertation wurde 2023 mit dem Herbert von Halem Promotions-Förderpreis ausgezeichnet.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://dnb.de> abrufbar.



Dieses Werk wurde lizenziert unter der Creative Commons Attribution by-nc-nd/4.0.
Es ist ein PDF verfügbar unter: doi.org/10.1453/OA_2025_9783869627076

Jana Rick

Ausstieg aus dem Journalismus.

Gründe, Wege und Folgen

Köln: Halem 2025

Dissertation an der Ludwig-Maximilians-Universität München, 2024

Jana Rick ist seit 2019 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Journalismusforschung an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme (inkl. Online-Netzwerken) gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

© 2025 by Herbert von Halem Verlag, Köln

ISBN (Print): 978-3-86962-707-6

ISBN (OA-PDF): 978-3-86962-708-3

Herbert von Halem Verlagsges. mbH & Co. KG

Boisseréeestr. 9-11, 50674 Köln

<https://www.halem-verlag.de>

Kontakt: info@halem-verlag.de

SATZ: Herbert von Halem Verlag

LEKTORAT: Rabea Wolf

ILLUSTRATION UMSCHLAGABBILDUNG: Julia Lehmenkühler

DRUCK: docupoint GmbH, Magdeburg

GESTALTUNG: Claudia Ott Grafischer Entwurf, Düsseldorf

Copyright Lexicon ©1992 by The Enschedé Font Foundry

Lexicon® is a Registered Trademark of The Enschedé Font Foundry.

Jana Rick

Ausstieg aus dem Journalismus

Gründe, Wege und Folgen

HERBERT VON HALEM VERLAG

Herbert von Halem Promotions-Förderpreis

»Wissenschaftliche Forschung, deren Erhalt und Förderung sind wichtige Investitionen in die Zukunft und daher ein zentrales Anliegen für den Herbert von Halem Verlag.«
(Herbert von Halem)

Der Herbert von Halem Promotions-Förderpreis (bis 2020 Herbert von Halem Nachwuchspreis) ist eine jährliche Auszeichnung eines medien- und/oder kommunikationswissenschaftlichen Dissertationsprojektes in Kooperation mit dem Mittelbau der Deutschen Gesellschaft für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft e. V. (DGPK). Der Gewinner/die Gewinnerin erhält eine zuschussfreie Publikation (inkl. Lektorat, Satz, Covergestaltung und Druck) der eigenen Dissertation im Herbert von Halem Verlag. Der Preis wurde erstmalig im Herbst 2014 im Rahmen des zweiten DGPK-Nachwuchstages verliehen. Die Ausschreibung erfolgt jährlich im Frühjahr.

Teilnehmen können alle Doktorand:innen, die zu einem kommunikations- und/oder medienwissenschaftlichen Thema promovieren, ihre deutsch- oder englischsprachige Dissertation im Laufe der nächsten zwölf Monate ab Einsendeschluss einreichen werden und die mit einer Monographie (also nicht kumulativ) promovieren. Eine DGPK-Mitgliedschaft des Bewerbers/der Bewerberin wird nicht vorausgesetzt.

Alle eingesendeten Dissertationsprojekte werden von einer Jury aus fünf promovierten Nachwuchswissenschaftler:innen auf Originalität, gesellschaftliche und fachliche Relevanz, theoretische Fundierung, methodisches Vorgehen, voraussichtliche Substanz der Ergebnisse sowie Stringenz der Darstellung hin begutachtet. Herbert von Halem und ein Mitglied des DGPK-Vorstands unterstützen die Jury als Beirat. Der Preisträger/die Preisträgerin wird jeweils im Spätsommer ernannt und der Preis im Rahmen der kmw-Tage verliehen.

Danksagung

Das vorliegende Buch ist eine überarbeitete Version meiner im Juni 2024 an der Ludwig-Maximilians-Universität München eingereichten Dissertation. Während der Entstehung dieser Arbeit durfte ich die Unterstützung und Inspiration vieler Menschen erfahren, denen mein tiefster Dank gilt. Mein Dank gilt an erster Stelle Thomas Hanitzsch, dem Betreuer meiner Doktorarbeit, der mir die Promotion ermöglicht hat und mich vom ersten Tag an immer unterstützt hat. Auch bedanken möchte ich mich bei meiner Zweitbetreuerin Romy Fröhlich, deren Ratschläge für mich immer sehr wertvoll waren. Meinen Kolleg:innen des Instituts möchte ich außerdem ganz herzlich für die langjährige Unterstützung und motivierenden Worte bedanken sowie für all die wertvollen fachlichen Ratschläge: danke Corinna Lauerer, Nina Steindl, Victoria Ertelthalner, Magdalena Obermaier, Mía Grünewald, Andreas Riedl und Manuel Wendelin, dass ihr mich stets in meiner Arbeit bestärkt habt und dass ich mich immer an euch wenden konnte! Auch bedanken möchte ich mich bei meinem Drittprüfer Hans Pongratz des Instituts für Soziologie, für seine aufbauende Art und seine Unterstützung, insbesondere in der qualitativen Feldphase. Mein Dank gilt zudem meinen Kollegen Bernhard Goodwin, der sich immer für mich eingesetzt hat, und Dominik Leiner, für seine IT-Expertise. Unseren Studentischen Hilfskräften Chiara Gohn und Michael Sterr gilt ein großes Dankeschön für die Unterstützung bei den Transkriptionen der Interviews, die ich sehr zu schätzen weiß.

Von ganzem Herzen möchte ich mich außerdem bei meiner Familie, insbesondere meiner Schwester, deren Freund, meinen Eltern, meiner Tante und meiner Oma bedanken – für das Korrekturlesen, aber vor allem für die Tatsache, immer an meiner Seite zu sein. A te, Tom, grazie di cuore per la tua pazienza e per essere sempre al mio fianco. Lieben Dank fürs Gegenlesen auch an meine Freundinnen Elena und Magdalena aus München sowie Marie aus Ravensburg.

Diese Dissertation lebt von der Unterstützung zahlreicher ehemaliger Journalist:innen aus ganz Deutschland. Ich bedanke mich bei jeder Einzelnen und jedem Einzelnen von ihnen für ihre Zeit, Offenheit und ihr Vertrauen.

Ein herzliches Dankeschön geht außerdem an meine Kolleg:innen der *Süddeutschen Zeitung*, die mich für journalistische Aufträge immer mal wieder vom Schreibtisch wegholen: danke Gregor, Thomas, Jessica, Toni und Niels. Ihr führt mir vor Augen, warum der Journalismus eben doch ein Traumberuf sein kann.

Inhalt

1.	EINLEITUNG	15
1.1	Relevanzbegründung	16
1.2	Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	21
2.	TRAUMBERUF JOURNALIST:IN?	25
2.1	Einstiegsmotivation	25
2.2	Arbeitswelt von Journalist:innen	29
2.2.1	<i>Beschäftigungssituation von Journalist:innen und aktuelle Arbeitsmarktlage</i>	30
2.2.2	<i>Arbeitsmarktdynamiken im Journalismus: Atypische und prekäre Beschäftigung</i>	37
2.2.3	<i>Stellenabbau im Journalismus in Deutschland: ein Rückblick auf Entlassungen zwischen 2015 und 2020</i>	42
2.3	Arbeitszufriedenheit von Journalist:innen	47
2.4	Zwischenfazit	56
3.	KÜNDIGUNGEN UND BERUFSWECHSEL ALS TEIL DES AUSSTIEGSPROZESSES: EINE ARBEITSSOZIOLOGISCHE BETRACHTUNG	59
3.1	Begriffserklärungen	59
3.1.1	<i>Fluktuation, Turnover und Kündigung</i>	61
3.1.2	<i>Berufswechsel und Ausstieg</i>	65

3.2	Konzeptionelle Erfassung von Kündigungen	70
3.2.1	<i>Content Models: das ›Warum‹ des Kündigens</i>	70
3.2.2	<i>Process Models: das ›Wie‹ des Kündigens</i>	79
3.2.3	<i>Kündigungstypen</i>	88
3.3	Konzeptionelle Erfassung von Berufswechseln	95
3.3.1	<i>Modell zum Berufswechsel nach Rhodes und Doering</i>	95
3.3.2	<i>Folgen von Berufswechseln</i>	101
3.4	Zwischenfazit	103
4.	EINE LITERATURSYNOPSIS ZUM AUSSTIEG AUS DEM JOURNALISMUS	107
4.1	Gründe	111
4.2	Wege	122
4.3	Folgen	126
4.4	Zwischenfazit	129
5.	HERLEITUNG DER FORSCHUNGSFRAGEN	131
6.	METHODISCHE VORGEHENSWEISE	137
6.1	Mehrmethodendesign und Aufbau der Studie	137
6.2	Stichprobe: Definition ehemaliger Journalist:innen	141
6.3	Teilstudie I: standardisierte Online-Befragung ehemaliger Journalist:innen	146
6.3.1	<i>Erhebung: Stichprobenziehung und Feldphase</i>	146
6.3.2	<i>Fragebogenkonstruktion und Operationalisierung</i>	151
6.3.3	<i>Beschreibung der Stichprobe</i>	159
6.3.4	<i>Auswertung</i>	164
6.4	Teilstudie II: problemzentrierte Interviews mit ehemaligen Journalist:innen	165

6.4.1	<i>Das problemzentrierte Interview</i>	165
6.4.2	<i>Feldzugang und Auswahl der Interviewpartner:innen</i>	167
6.4.3	<i>Leitfadenkonstruktion</i>	170
6.4.4	<i>Überblick Interviewpartner:innen</i>	175
6.4.5	<i>Durchführung und Auswertung</i>	179
7.	AUSSTIEG AUS DEM JOURNALISMUS	183
7.1	Gründe	183
7.1.1	<i>Extrinsische Gründe</i>	186
7.1.2	<i>Intrinsische Gründe</i>	207
7.1.3	<i>Zwischenfazit</i>	219
7.2	Wege	221
7.2.1	<i>Ausstiegszeitpunkte und auslösende Momente</i>	223
7.2.2	<i>Gedankenspiele und Vorbereitungen eines Ausstiegs</i>	227
7.2.3	<i>Ablauf eines Ausstiegs</i>	231
7.2.4	<i>Stellensuche</i>	241
7.2.5	<i>Zwischenfazit</i>	244
7.3	Folgen	245
7.3.1	<i>Neue Berufe der ehemaligen Journalist:innen</i>	246
7.3.2	<i>Berufliche und persönliche Folgen</i>	259
7.3.3	<i>Identitäten im Selbst- und Fremdbild</i>	270
7.3.4	<i>Zwischenfazit</i>	277
8.	AUSSTEIGER:INNEN AUS DEM JOURNALISMUS: EINE TYPOLOGIE	280
8.1	Die Frustrierten	283
8.2	Die Desillusionierten	287
8.3	Die Erschöpften	298
8.4	Die Verantwortungsbewussten	305

8.5	Die Resignierten	314
8.6	Zwischenfazit	323
9.	SCHLUSSBETRACHTUNG	327
9.1	Zusammenfassende Diskussion	327
9.2	Reflexion der Untersuchung und Ausblick	341
	Literaturverzeichnis	347

Anhang

Der Anhang wurde online veröffentlicht und kann unter folgendem Link heruntergeladen werden: https://doi.org/10.1453/9783869627076_anhang.pdf

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Zeitleiste zum Stellenabbau im Journalismus in Deutschland zwischen 2015 und 2020	46
Abb. 2	Synthese von Content-Modellen dargestellt im Modell von Zimmerman et al. (2019)	76
Abb. 3	Kündigungsprozess nach Mobley (1977)	81
Abb. 4	›Integrated career change model‹ nach Rhodes und Doering (1983)	96
Abb. 5	Übersicht zur Begriffsabgrenzung	105
Abb. 6	Theoretisches Modell zur Erfassung des Ausstiegs aus dem Journalismus	112
Abb. 7	Aufbau der Studie	138
Abb. 8	Ausstiegswahl der befragten ehemaligen Journalist:innen	161
Abb. 9	Journalistische Berufserfahrung der Befragten	164

Tabellenverzeichnis

Tab. 1	Anzahl Beschäftigter im Berufsfeld »Redaktion und Journalismus« von 2015 bis 2021	32
Tab. 2	Deutschlandweit gemeldete Arbeitslose und Arbeitsuchende der Berufsgruppe »Redaktion und Journalismus«	34
Tab. 3	Einflussfaktoren auf die Arbeits(un)zufriedenheit von Journalist:innen	51
Tab. 4	Verwendung der Begrifflichkeiten im empirischen Forschungsstand	60
Tab. 5	Fluktuationspfade des »Unfolding Model« und ihre Merkmale bzw. Ursachen	84
Tab. 6	Überblick der Kündigungstypen nach Hom et al. (2012)	93
Tab. 7	Soziodemografische Merkmale der Befragten im Überblick	159
Tab. 8	Altersklassen der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung	160
Tab. 9	Letzte Beschäftigungssituation der ehemaligen Journalist:innen	162
Tab. 10	Medientypen und deren Verbreitungsgebiet der ehemaligen Journalist:innen	162
Tab. 11	Positionen der ehemaligen Journalist:innen	163
Tab. 12	Anzahl Interviewter nach vorherigem Medientyp und Anstellungsform im Journalismus	176
Tab. 13	Anzahl Interviewter nach Ausstiegjahr	177
Tab. 14	Berufsfelder und Berufsbezeichnungen der Interviewten	178
Tab. 15	Vereinfachte Übersicht des Kategoriensystems	181
Tab. 16	Ausstiegsgründe der ehemaligen Journalist:innen	184
Tab. 17	Ausstiegsgründe nach vorheriger Beschäftigungsform	185

Tab. 18	Berichtete berufliche und private ›Schocks‹ im Ausstiegsprozess der interviewten ehemaligen Journalist:innen	225
Tab. 19	Art der Ausstiege der ehemaligen Journalist:innen	231
Tab. 20	Neue Berufe der ehemaligen Journalist:innen	246
Tab. 21	Beschäftigungsverhältnisse der ehemaligen Journalist:innen im neuen Beruf	247
Tab. 22	Gehaltserhöhung nach Alter	259
Tab. 23	Überblick zu Typen von Aussteiger:innen und ihren Merkmalen	282

1. EINLEITUNG

»The exodus of journalists is just beginning.« Mit dieser Aussage warnte Reinardy (2009: 137) bereits vor mehr als zehn Jahren in einer Studie zu wechselwilligen – also zu einem Ausstieg aus dem Journalismus bereiten – us-Journalist:innen davor, dass dies zu einem regelrechten Trend werden könnte. Die prognostizierte Entwicklung scheint sich als Realität zu erweisen, nimmt man beispielsweise das auf Facebook initiierte Forum »What’s Your Plan B?« mit mehr als 18.000 Mitgliedern¹ als Anhaltspunkt für eine wechselwillige Berufsgruppe und Journalist:innen, die diesbezüglichen Austausch suchen. Im englischsprachigen Raum findet man überdies auch Podcasts über »How-I-did-it«-Stories² von (ehemaligen) Journalist:innen und Karrierecoaches mit Kursangeboten zum »life after journalism«,³ was den diesbezüglichen Diskurs in der Praxis unterstreicht. Der Trend hin zum Ausstieg aus dem Journalismus bestätigt sich auch im Kontext des deutschen Journalismus, etwa wenn in den vergangenen Jahren vermehrt Diskussionen über eine »Flucht« der Journalist:innen (u. a. CAMAROTTO 2023: o.S.; HECHLER 2023: o.S.) in der Branche geführt werden. Eine deutsche Studie aus dem Jahr 2022 belegt, dass rund 60 Prozent der befragten Journalist:innen »ein paar Mal« im Jahr mit dem Gedanken spielen, ihren Beruf aufzugeben, jede:r Sechste sogar »mehrere Male« im Monat (SCHMIDT et al. 2022: 69). In der Studie von Rick (2023a: 12) sind es ein Viertel der befragten Journalist:innen, die über einen Berufswechsel nachdenken. Gleichzeitig gehen die Bewerbungen in der Medienbranche zurück (BORCHARDT et al. 2019; STRACKE-NEUMANN 2024), sodass die

1 Mitgliederzahl vom 1. Mai 2024. Stand vom 1. Oktober 2023: 17.800 Mitglieder. Link zur Facebook-Gruppe: <https://de-de.facebook.com/groups/1476343355941323/>

2 Link zum Podcast: <https://soundcloud.com/lifefterjourn>

3 Link zur Website: <https://theoladebose.teachable.com/>

Befürchtung eines »Exodus« von Journalist:innen diskutiert wird (HULL 2024;⁴ MADDOX/CREECH 2022: 178; REINARDY 2009: 137). Der journalistische Beruf ist unter Druck geraten, dem nicht alle auf Dauer Stand halten können und wollen (RICK 2023a). Von einer großen Entlassungswelle waren jüngst Journalist:innen des Verlags Gruner + Jahr betroffen, wobei 700 ihre Arbeitsplätze verloren haben (PREUSS 2023). Für betroffene Journalist:innen in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen gewinnen andere Berufe an Attraktivität und sich zuspitzende finanzielle Lagen können durchaus als Anstoß gesehen werden, aus dem Journalismus auszusteigen und somit Teil des »Journexit« zu werden (HECHLER 2023: o.S.). Prekäre Bedingungen, fehlende Perspektiven – es gebe, so die Befürchtung, »kaum einen Grund zu bleiben« (HECHLER 2023: o.S.). Die Debatte über den Wandel und die Prekarisierung des Journalismus hat somit eine neue Dimension angenommen, die dem Bild eines »Traumberufs Journalismus« widerspricht: Immer mehr Journalist:innen verlassen den Journalismus (u. a. ALBRECHT/BÜHLER 2023, 2024). An diesem Punkt setzt die vorliegende Studie an und zielt auf eine systematische empirische Exploration des Ausstiegs aus dem Journalismus ab. Die Untersuchung fragt nach den Gründen des Ausstiegs von Journalist:innen, nach ihren Ausstiegswegen – also dem Ausstiegsprozess – und den individuellen Folgen der Entscheidung eines Ausstiegs aus dem Beruf.

1.1 Relevanzbegründung

Das Phänomen des Ausstiegs aus dem Journalismus ist Teil einer krisenhaften Situation, in der sich der Journalismus befindet. Der journalistische Beruf ist geprägt von einem ökonomischen Wandel (u. a. SEETHALER 2019: 213) und führt zu Berufswechseln sowie veränderten Karrierewegen von Journalist:innen (vgl. dazu DAVIDSON/MEYERS 2016: 591), sodass die berufliche Mobilität von Journalist:innen Teil des Wandels ist – diesen möglicherweise sogar noch weiter vorantreibt. Ein besseres Verständnis der Karriereentscheidungen von Journalist:innen kann demzufolge unter anderem einen wichtigen Beitrag in der Untersuchung des Medienwandels leisten (REYNA 2023a: 1269). Die mit dem ökonomischen Wandel zusam-

4 Bei der Zitation von Online-Vorabpublikationen werden keine Seitenzahlen angegeben.

menhängenden mangelnden Ressourcen in der Branche beschleunigen eine zunehmende Prekarisierung des Journalismus (u. a. HANITZSCH/RICK 2021; VAN'T HOF/DEUZE 2022), die wiederum zu unsicheren Arbeitsverhältnissen für Journalist:innen führt (RICK/HANITZSCH 2024b: 205f.). Es wird befürchtet, dass der Journalismus eine Tätigkeit ist oder wird, die man sich im Hauptberuf finanziell »leisten können muss« (SCHNEDLER 2017: 224; STEINDL et al. 2017: 421; WEISCHENBERG et al. 2006: 14), was den Zugang zum Beruf sowie dessen Diversität einschränkt – was wiederum Konsequenzen für journalistische Inhalte haben kann.

Prekäre und perspektivenlose Beschäftigungsverhältnisse im Journalismus sowie die zunehmende Zahl an Aussteiger:innen führen außerdem dazu, dass die Attraktivität des Berufes leidet (HELKA 2014). So fasst Reyna (2023a: 1270) berufliche Mobilität als »disruptor of journalism's institution, organizations, and labor« zusammen, die durch die ständige Dynamik an Kündigungen, Entlassungen und Berufswechseln entsteht. Während Studien früherer Jahre belegen, dass der Beruf als Journalist:in eine große Anziehungskraft auf junge Menschen ausübt (u. a. HANITZSCH et al. 2016: 478), so wird in den letzten Jahren vermehrt die Sorge geäußert, dass immer weniger junge Menschen eine Karriere im Journalismus anstreben (HECHLER 2023; KELLER/CERRUTI 2023; STRACKE-NEUMANN 2019). Gleichzeitig wird beobachtet, dass junge Journalist:innen den Beruf nach nur wenigen Jahren wieder verlassen, weil sie mit den Bedingungen und dem Druck, denen sie dort ausgesetzt sind, unzufrieden sind (KELLER/CERRUTI 2023: 33). Im internationalen Raum wird in diesem Zusammenhang befürchtet, dass sich der Journalismus zu einem »Ausbildungsberuf« (HANITZSCH et al. 2016: 479) für andere Branchen entwickelt – eine »transitory profession« (GOYANES/RODRÍGUEZ-GÓMEZ 2021: 65), in der man eine journalistische Karriere beginnt, dann jedoch in ein anderes Berufsfeld wechselt. Diesbezügliche Bedenken werden auch in der journalistischen Praxis formuliert, wenn sich junge Journalist:innen nach dem Volontariat eine Tätigkeit außerhalb der Medienhäuser suchen, beispielsweise in Bereichen der Öffentlichkeitsarbeit oder Unternehmenskommunikation (HECHLER 2023). Die journalistische Ausbildung kann von einem besseren Verständnis des Ausstiegsphänomens profitieren, um beispielsweise angehenden Journalist:innen Kompetenzen zur Anpassung an den Wandel zu vermitteln und sie somit auch gezielter auf die Arbeitswelt vorzubereiten (NEL 2010b).

Während also der Beruf des Journalismus an Reiz zu verlieren scheint und immer weniger Menschen in die Medienbranche einsteigen möch-

ten, verlassen diese gleichzeitig auch immer mehr Journalist:innen: Erste Studien zeigen bereits, dass schlechte Arbeitsbedingungen für Journalist:innen ein Anlass sind, den Beruf zu verlassen (u. a. DAVIDSON/MEYERS 2016; VIERERBL/KOCH 2021). Es sei somit nachvollziehbar, dass sich Journalist:innen im Anbetracht unsicherer Arbeitsverhältnisse anderweitig beruflich umsehen (DAWSON et al. 2023: 553). Die Corona-Krise verschärfte zudem bereits vorherrschende prekäre Arbeitsbedingungen im Journalismus (u. a. PERREAULT/PERREAULT 2021; RICK/HANITZSCH 2024a) und bewegte gerade freiberufliche Journalist:innen dazu, über eine berufliche Neuorientierung nachzudenken (WITTE/SYBE 2022: 76). Es wird folglich davon ausgegangen, dass Stellenverluste eng mit der Prekarisierung der Branche verknüpft sind (DANIELS 2022: 144), bzw. möglicherweise sogar als Indikator für prekäre Verhältnisse dienen können. Auch in der berufssoziologischen Fluktuationsforschung heißt es, Fluktuation sei ein »wichtiger Indikator für verbesserungswürdige Arbeitsbedingungen, -abläufe und Organisationsstrukturen« (BAILLOD 1992: 229). In diesem Sinn setzt die vorliegende Arbeit bei verschiedenen Problembereichen journalistischer Arbeitsbedingungen an. Die Prekarisierungsforschung kann durch die Verknüpfung mit dem Ausstieg aus dem Beruf um eine Perspektive erweitert werden, denn durch den Einbezug von Erfahrungen ehemaliger Journalist:innen können relevante Erkenntnisse zum Stand des Journalismus und zu krisenhaften Entwicklungen gewonnen werden (POWERS/VERA-ZAMBRANO 2024: 168). Die beiden Phänomene der Prekarisierung und des Ausstiegs ergänzen sich gegenseitig, denn zur Erforschung von Berufsausstiegen benötigt es ein Verständnis für das journalistische Arbeitsumfeld und die Entwicklungen, die den Beruf prägen (MATOS 2022: 160). Eingebettet ist die Diskussion um Aussteiger:innen aus dem Journalismus gleichzeitig auch in die aktuelle Debatte um die psychische Gesundheit von Journalist:innen (u. a. CAMAROTTO 2023; DOWNING 2021; SCHMIDT et al. 2022), wenn Journalist:innen »ausgebrannt« ihren Beruf verlassen (HELKA 2014: 104).

Die Tatsache, dass möglicherweise immer *weniger* Journalist:innen in Redaktionen arbeiten (MATHISEN/KNUDSEN 2022: 79), weil frei gewordene Stellen nicht nachbesetzt werden (SCHNEDLER 2017: 230), könnte dazu führen, dass der Arbeitsdruck durch die resultierende Personalnot steigt und dieser sich negativ auf die Qualität der Berichterstattung auswirkt (RICKETSON/WINARNITA 2022: 58). Der Verlust *erfahrener* Journalist:innen könnte gleichzeitig dazu führen, dass die Betriebskultur unter dem Wegfall an Fachwissen

(vgl. REICH/LAHAV 2021: 70) und somit dem Verlust an »journalistischem Kapital« (vgl. HANITZSCH 2016: 283) leidet, denn Journalist:innen nehmen bei einem Ausstieg ihr Know-how, ihre Expertise, journalistische Erfahrung und Fachwissen in andere Berufsfelder mit (ALBRECHT/BÜHLER 2021; COHEN et al. 2019; RICKETSON/WINARNITA 2022). Beobachter:innen der Schweizer Medienbranche stellten folglich etwa fest, dass mit dem Abgang erfahrener Journalist:innen die Gefahr droht, dass Themen nicht mehr präzise beschrieben und hinterfragt werden können (ALBRECHT/BÜHLER 2021). Dass Berufswechsel von Journalist:innen zu einer Talentabwanderung führen können, wird auch im Literaturstand der Arbeitssoziologie deutlich (HOM et al. 2012: 831). In der journalistischen Praxis ist in diesem Zusammenhang von einem »Braindrain« die Rede (MEIER 2010: o.S.; OLIVER 2010: o.S.; SPIELKAMP 2020: o.S.), der häufig mit der Branche der Public Relations in Verbindung gebracht wird, wenn Journalist:innen in die PR abwandern (RUSS-MOHL 2015: o.S.). Ausstiege von erfahrenen Journalist:innen könnten somit den Berufsstand weiter schwächen (HELKA 2014: 145; SCHNEDLER 2017: 229), was eine Deprofessionalisierung des Berufs (u. a. MATOS 2022: 164; NYGREN 2010: 207; STEINDL et al. 2017: 421) weiter verstärken könnte. Eine mögliche Deprofessionalisierung des journalistischen Berufs hängt auch damit zusammen, dass gerade die Public Relations ein attraktives Berufsfeld für Journalist:innen bietet, nachdem dort journalistische Kompetenzen gefragt sind (u. a. VIERERBL/KOCH 2021). Sogenannte »Seitenwechsel« werden in der Literatur als kritisch betrachtet, denn sie verändern Journalismus und PR: »Die Mediensprecher bearbeiten jetzt ihre Ex-Kollegen, mit denen sie unter Umständen jahrelang zusammengearbeitet haben« (ALBRECHT/BÜHLER 2021: o.S.) heißt es überspitzt formuliert, und es folgt die Frage: »Wenn in den Redaktionen immer weniger Leute sitzen – steigt dann nicht auch die Wahrscheinlichkeit, diese Mitteilungen einfach zu übernehmen?«. Wenn ehemalige Journalist:innen in der PR-Branche arbeiten, könnte dies auch dazu beitragen, dass die »PR-Seite« immer professioneller wird (NIEWEL 2021; RUSS-MOHL 2015). Dadurch fehlt ein »Gegengewicht« (NIEWEL 2021: o.S.) und es kann zu einer veränderten Berichterstattung kommen (ALBRECHT/BÜHLER 2021). Das wiederum erschwert die Erfüllung der gesellschaftlichen Aufgabe des Journalismus und die beiden Berufsfelder vermischen sich möglicherweise stärker (HELKA 2014: 145; MARJORIBANKS et al. 2022: 6).

Fehlt es in einem demokratischen System an erfahrenen Journalist:innen, weil sie in andere Berufsfelder abwandern, so wäre die journalistische Qualität und somit die demokratiefördernde Funktion des Journalismus in

Gefahr (ALBRECHT/BÜHLER 2024; HELKA 2014: 144; POWERS/VERA-ZAMBRANO 2023: 3). Verliert der Journalismus an Einflusskraft, könnte sich dies wiederum auf die demokratische Teilhabe und den öffentlichen Diskurs auswirken (NYGREN 2010: 2019). In der Literatur werden die Bedeutung und die Aufgaben von Journalist:innen insbesondere in Zeiten von zunehmender politischer Polarisierung und wirtschaftlicher Unsicherheit betont (DAWSON et al. 2023: 553). Vor diesem Hintergrund sollte die Thematik des Berufswechsels von Journalist:innen also für Medienrezipient:innen und Bürger:innen von großem Interesse sein, denn Journalist:innen haben die Aufgabe, Bürger:innen zu informieren, aktuelle Ereignisse der Öffentlichkeit bereitzustellen sowie politische Teilhabe zu ermöglichen (DE VREESE et al. 2017: 1; JANDURA et al. 2018: 118; WEISCHENBERG et al. 2006: 30). Ihr Abgang kann öffentliches Wissen, öffentliche Debatten sowie den Diskurs in einer Gesellschaft maßgeblich beeinflussen (COHEN et al. 2019: 18; HECHLER 2023). Albrecht und Bühler (2021) gehen noch einen Schritt weiter und sehen bereits im Gedankenspiel mit einem Wechsel eine Beschädigung des Journalismus. Sie argumentieren, dass Rezipient:innen gewarnt sein sollten, denn »wie können Leserinnen und Leser sicher sein, dass ein Journalist seine Arbeit richtig macht, wenn er stets die Option eines Seitenwechsels im Hinterkopf hat?« (ebd.: o.S.). In einer funktionierenden Demokratie sollte der Berufsstand von Journalist:innen und ihr Wohlbefinden im Interesse der Gesellschaft stehen (WASSERMAN 2023: 192). Stellenverluste in der Medienbranche sowie die Abwanderung von Journalist:innen können politische und soziale Konsequenzen haben (RICKETSON/WINARNITA 2022: 58) und jede:r Journalist:in, die oder der den Journalismus verlässt, sollte als Verlust gesehen werden (RICK 2023a: 16).

Die Befunde der vorliegenden Studie können dazu beitragen, einem möglichen Exodus von Journalist:innen entgegenzuwirken. Die Kündigungsforschung begründet ihre Relevanz in resultierenden Vorteilen für das Management von Unternehmen (BAILLOD 1992: 5), denn die Forschung zu Kündigungen sei ein »managerial issue« (LEE/MITCHELL 1994: 51) und ermöglicht es, bei der Bindung von Mitarbeitenden anzusetzen (CARLESS/ARNUP 2011: 80; HUF 2012: 28; ZIMMERMAN et al. 2019: 100). Indem also die Ausstiegsmotive ehemaliger Journalist:innen aufgezeigt werden, kann bei diesen angesetzt werden, potenzielle Problemquellen könnten gemindert und Journalist:innen in ihrem Berufsfeld gehalten werden (HAIDIR et al. 2023: 599; MADDOX/CREECH 2022: 178; REINARDY 2009: 137). Dies erscheint nach der Corona-Pandemie besonders bedeutsam. So zeigte eine Befragung

von Cherubini et al. (2021: 19), dass Journalist:innen davon ausgehen, dass die Pandemie die Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitenden in der Medienbranche erschwert hat.

In Anbetracht des Mehrwerts der Auseinandersetzung mit Kündigungen für Entscheidungsträger:innen im Journalismus, den geschilderten Konsequenzen eines möglichen Exodus von Journalist:innen und einer zunehmenden Diskussion über die Prekarisierung des Journalismus verwundert es, dass der Ausstieg aus dem Journalismus bisher im deutschsprachigen Raum empirisch sowie konzeptionell vernachlässigt wurde. Dass Journalist:innen aus Deutschland ihren Beruf verlassen, darüber wurde in den vergangenen Jahren vermehrt berichtet und diskutiert (u. a. HECHLER 2023), doch es fehlt an wissenschaftlich fundierten, empirischen Erkenntnissen dazu. Die wenigen deutschen Studien zum Ausstieg aus dem Journalismus untersuchen ausschließlich Wechsel in die Public Relations (VIERERBL/KOCH 2021) oder die Berufswechsel von einer spezifischen Gruppe an Journalist:innen (HELKA 2014) und können somit nur lückenhafte Erkenntnisse zum Untersuchungsgegenstand liefern. Die kommunikationswissenschaftliche und praktische Relevanz der Studie liegt somit in der Bereitstellung an empirischem Wissen zu den Gründen, Wegen und Folgen des Ausstiegs aus dem Journalismus.

Neben den empirischen Defiziten in Bezug auf die Erforschung des Ausstiegs aus dem Journalismus zeigen sich auch theoretische Defizite in der Auseinandersetzung mit der Thematik. Es fehlt an Schärfe der zentralen Begrifflichkeiten im wissenschaftlichen Diskurs zu Stellenverlusten und Berufswechseln von Journalist:innen, ebenso wie eine gründliche theoretische Ausarbeitung der Determinanten der Berufswechsel bzw. Ausstiege. Es braucht eine theoretische Auseinandersetzung mit der Thematik des Ausstiegs aus dem Journalismus – auch um die Komplexität des Untersuchungsgegenstandes zu reduzieren. An dieser Stelle setzt die Studie an, indem erstmalig ein theoretisches Modell zur Erfassung des Ausstiegs aus dem Journalismus entwickelt wird. Dieses fußt auf den erarbeiteten theoretischen Vorannahmen und den empirischen Befunden der Untersuchung.

1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit

Die Studie zielt darauf ab, das Verständnis drei wesentlicher Aspekte in Bezug auf den Ausstieg aus dem Journalismus zu vertiefen: die Frage nach

dem ›Warum‹, also der Gründe des Ausstiegs (1); die Frage nach dem ›Wie‹, also den ›Wegen‹ und dem Prozess eines Ausstiegs (2) sowie die Frage nach den individuellen Folgen des Ausstiegs (3). Die Studie betritt damit weitgehend empirisches Neuland im deutschsprachigen Raum und beabsichtigt, das Phänomen des Ausstiegs aus dem Journalismus sowohl quantitativ als auch qualitativ zu erforschen. Ziel der Untersuchung ist es, verschiedene Ausstiegsmechanismen zu untersuchen und dabei auch die Einflussfaktoren auf die Entscheidung, die Karriere zu wechseln, zu erarbeiten. Dadurch sollen verschiedene Formen und Wege des Ausstiegs charakterisiert werden und im empirischen Teil zu Typologien von Aussteiger:innen vor dem Hintergrund bereits konzeptionell erarbeiteter Profile der Arbeitssoziologie (MAERTZ/CAMPION 2004; MAERTZ/KMITTA 2012) zusammengeführt werden. Dafür wird der Ausstiegsprozess von Journalist:innen im Detail analysiert – von der Entscheidung selbst, dem Weg zum Ausstieg bis hin zum Wechsel und seinen Folgen. Denn wie Örnebring und Möller (2018: 1054) betonen, ist der Prozess des Ausstiegs aus dem Journalismus komplex. Um sich der Frage anzunähern, wie krisensicher oder unsicher der journalistische Beruf ist und welchen Einfluss Krisen wie Covid-19 auf berufliche Entscheidungen von Journalist:innen haben, wird der Blick auch bewusst auf Aussteiger:innen gerichtet, die den Journalismus während der Pandemie verlassen haben.

Der erste Teil der Arbeit (Kap. 2) folgt dem Appell aus der Literatur, Prozesse wie Entlassungen und Ausstiege aus dem Journalismus in einen größeren Gesamtkontext zu setzen und die Rahmenbedingungen von beruflicher Mobilität zu berücksichtigen (REYNA 2023a: 1270; RODELO 2023: 17). Das Kapitel beschäftigt sich mit der Frage, ob man den Journalismus (noch) als einen »Traumberuf« (vgl. GRECK/ALTMIPPEN 2012) bezeichnen kann und beleuchtet dabei die Arbeitswelt von Journalist:innen. Hier wird der Fokus zunächst auf die Einstiegsmotivation und die Berufswahlmotive von Journalist:innen gelenkt (Kap. 2.1), also auf die Frage, warum sich Menschen zum Journalismus-Beruf hingezogen fühlen. Die drei anschließenden Unterkapitel sollen aufzeigen, was es bedeutet, in der heutigen Zeit als Journalist:in tätig zu sein: Kapitel 2.2.1 widmet sich der Beschäftigungssituation von Journalist:innen in Deutschland, während in Kapitel 2.2.2 verschiedene Arbeitsmarktdynamiken und in Kapitel 2.2.3 der Stellenabbau im Journalismus thematisiert werden. Schließlich betont auch Reyna (2023a: 1270f.), dass jeder Arbeitsmarkt seine Besonderheiten habe, was in der Erforschung von beruflicher Mobilität im Journalismus

berücksichtigt werden sollte. Kapitel 2 schließt mit einem Unterkapitel ab, in dem die Arbeitszufriedenheit von Journalist:innen systematisiert wird (Kap. 2.3). Vor dem Hintergrund einer zunehmend unsicheren Branche wird hier die Zufriedenheit von Journalist:innen in den Blick genommen. Schließlich kann vermutet werden, dass Unzufriedenheit dazu führt, einen Ausstieg in Erwägung zu ziehen.

Die Studie ist grundsätzlich in der Journalismusforschung bzw. in der journalistischen Berufsforschung verortet, zu der laut Pürer (2014: 109f.) die Untersuchung von Berufswegen und dem Karriereverlauf von Journalist:innen zählt. Die vorliegende interdisziplinäre Arbeit greift jedoch auch – oder gerade aufgrund des Berufsforschungs-Charakters – auf eine Reihe von theoretischen Konzepten der Arbeitssoziologie zurück. Die arbeitssoziologischen Konzepte, auf die sich die vorliegende Arbeit bezieht, werden in Kapitel 3 vorgestellt. Hier werden Kündigungen und Berufswechsel aus einer soziologischen Perspektive beleuchtet und die theoretischen Grundlagen für Überlegungen zum Fluktuationsverhalten von Journalist:innen geschaffen. Nachdem zentrale Begrifflichkeiten geklärt wurden (Kap. 3.1), steht die konzeptionelle Erfassung des Kündigungsverhaltens im Mittelpunkt. Dies begründet sich durch die Tatsache, dass einem Berufswechsel in der Regel eine Kündigung vorausgeht und Kündigungstheorien die Basis für das Verständnis von Berufswechseln darstellen (RHODES/DOERING 1983). Analog zum Forschungsinteresse werden in den Kapiteln 3.2 und 3.3 etablierte theoretische Modelle vorgestellt und diskutiert, die sich mit den Ursachen von Kündigungen beschäftigen (sogenannte ›Content Models‹), sowie jene Modelle, die einen Kündigungsprozess konzeptionell erfassen (sogenannte ›Process Models‹). Auch in der Literatur vorgeschlagene Kündigungstypen (Kap. 3.2.3) werden vor dem Hintergrund des Forschungsinteresses vorgestellt. Anschließend steht die konzeptionelle Erfassung des Berufswechsels im Vordergrund (Kap. 3.3), wobei mit der Konzeption von Rhodes und Doering (1983) ein Modell zur Erklärung von Berufswechseln vorgestellt wird (Kap. 3.3.1). In Kapitel 3.3.2 werden Folgen von Berufswechseln aus der theoretischen Perspektive beleuchtet. Auch wenn diese in der bisherigen Konzeption und Forschung kaum adressiert wurden, soll in diesem Kapitel ein Einblick in erste diesbezügliche konzeptionelle Überlegungen gegeben werden. In Kapitel 4 werden die theoretischen Konzepte dann auf das Berufsfeld des Journalismus übertragen, wobei der Forschungsstand zum Ausstieg aus dem Journalismus aufgearbeitet und systematisiert wird, um anschlie-

ßend in einem theoretischen Modell zu Gründen, Wegen und Folgen des Ausstiegs aus dem Journalismus zu münden.

Nach der Herleitung der Forschungsfragen in Kapitel 5 wird in Kapitel 6 die methodische Vorgehensweise erläutert. Dabei wird einleitend das Mehrmethodendesign der Studie konkretisiert (Kap. 6.1) und definitorisch erfasst, was der Begriff ›ehemaliger Journalist:innen‹ konkret beinhaltet (Kap. 6.2). Auf die Vorgehensweise der quantitativen Teilstudie wird in Kapitel 6.3 eingegangen, während in Kapitel 6.4 die qualitative Teilstudie erklärt wird. Die Ergebnisse beider Studien werden in Kapitel 7 verknüpft und gemeinsam präsentiert. Dabei werden die Befunde zunächst in ihrer Breite vorgestellt und dabei entlang der Forschungsfragen die Ausstiegsgründe von Journalist:innen präsentiert (Kap. 7.1), anschließend deren Ausstiegswege (Kap. 7.2) und die Folgen, die sich durch den Ausstieg für sie ergeben (Kap. 7.3). In Kapitel 8 wird schließlich die empirisch fundierte Typologie vorgestellt und in fünf Unterkapiteln (Kap. 8.1 bis 8.5) werden verschiedene Typen an Aussteiger:innen beschrieben. Abschließend werden die Befunde in einer Schlussbetrachtung zusammengefasst und diskutiert (Kap. 9.1), sowie die Limitationen der Untersuchung aufgezeigt und Anreize für zukünftige Studien gegeben (Kap. 9.2).

2. TRAUMBERUF JOURNALIST:IN?

2.1 Einstiegsmotivation

Warum entscheidet man sich dazu, Journalist:in zu werden? Die Beantwortung dieser Frage erscheint zentral, wenn man sich mit der Gegenbewegung, nämlich dem Ausstieg aus dem Journalismus, beschäftigt und ist deswegen Gegenstand dieses Kapitels. Schließlich kann davon ausgegangen werden, dass der Antrieb von Journalist:innen, der hinter ihrem Einstieg in den Beruf steht, auch ihr zukünftiges Verhalten und ihre Zufriedenheit im Beruf beeinflusst (HANUSCH et al. 2015: 155).

In der Literatur heißt es, dass die Zahl an Studiengängen mit einem inhaltlichen Fokus auf Journalismus weltweit stark zugenommen hat (FRITH/MEECH 2007: 1; MELLADO/SCHERMAN 2017: 2136). In den vergangenen Jahren zeigten sich jedoch Entwicklungen, die die Zukunft des journalistischen Nachwuchses in keinem guten Licht stehen lassen: In Berlin wurde 2022 die Evangelische Journalistenschule eingestellt, hierbei wurden Sparmaßnahmen als Grund für die Schließung genannt (LIPKOWSKI/POSSELT 2022). Gleichzeitig werden in Deutschland (STRACKE-NEUMANN 2019) und beispielsweise auch in der Schweiz (BECK 2021) die Bedenken thematisiert, dass es immer schwieriger wird, junge Menschen für den Beruf als Journalist:in zu begeistern. Ein Nachwuchsmangel treffe insbesondere auf den Lokaljournalismus zu, wo es laut einer Befragung von Wagner und Möhring (2022: 266f.) schwierig sei, junge freiberufliche Journalist:innen zu gewinnen. Auch eine nicht repräsentative Erhebung des Medienmagazins des NORDDEUTSCHEN RUNDFUNKS *Zapp* kam zu dem Ergebnis, dass die Zahl der Bewerber:innen für Journalist:innenschulen in den letzten zehn Jahren um etwa ein Viertel gesunken ist (ASMUS et al.

2020). Gerade im Regional- und Lokaljournalismus werden Klagen bezüglich eines Bewerber:innenmangels laut (SCHNEIDER 2019; STRACKE-NEUMANN 2024). Während Hanitzsch et al. (2016: 468) und Nölleke et al. (2022: 321) ebenso einen Rückgang an Bewerber:innenzahlen und eine sinkende Attraktivität des Berufes befürchten, so ermöglicht die Studie von Borchardt et al. (2019) einen konkreten Einblick in die aktuelle Situation: Die Befragung verschiedener Leiter:innen von Journalist:innenschulen und Chefredakteur:innen zeigt, dass diesbezügliche Bedenken durchaus begründet scheinen, nachdem in den Gesprächen von einem eindeutigen Rückgang an Bewerber:innenzahlen berichtet wird (BORCHARDT et al. 2019: 25). Diese Vermutungen werden durch Aussagen der Deutschen Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di (HECHLER 2023) bestätigt – auch durch Stellungnahmen von Journalist:innen selbst (BICKELMANN 2023), dass Bewerbungen – insbesondere für Volontariate – in Deutschland abgenommen haben. Es existiert die Befürchtung, dass das negative Image in Bezug auf die Bedingungen in der Branche sowie die schlechten beruflichen Perspektiven zu den Gründen zählen, warum sich immer weniger junge Menschen für den Beruf als Journalist:in interessieren (ebd.). Dennoch überwiegt zumindest in der wissenschaftlichen Literatur der Tenor, dass der Journalismus insgesamt noch immer eine »starke Anziehungskraft« (HANITZSCH et al. 2016: 478) auf Berufseinsteiger:innen ausübe (u. a. BORCHARDT et al. 2019: 24; NÖLLEKE et al. 2022: 330).

Studien, in denen Journalismus-Studierende zu ihrer Motivation hinter der Studienwahl befragt wurden, belegen, dass viele Journalist:innen schon früh den Wunsch hatten, in diesen Beruf zu gehen, beispielsweise, weil sie auf das *Talent* aufmerksam gemacht wurden (u. a. ANDERSSON/WADBRING 2015: 133; MEYEN/RIESMEYER 2009: 69). Das Gefühl, Talent für den Journalismus mitzubringen, ist letztendlich auch eines der am häufigsten genannten Motive zur Studienwahl, sei es in Deutschland (HANITZSCH et al. 2016: 473; MEYEN/RIESMEYER 2009: 67), der Schweiz (HANUSCH et al. 2015: 149), Österreich (NÖLLEKE et al. 2022: 327) oder Australien (HANUSCH et al. 2016: 107). Gleichzeitig wird aus allen angeführten Studien deutlich, dass junge Menschen sich nicht für den Journalismus entscheiden, um viel Geld zu verdienen. *Materielle* Anreize stehen in keiner Studie zu Berufswahlmotiven von Journalist:innen im Vordergrund (u. a. COLEMAN et al. 2016: 812; HANITZSCH et al. 2016: 474; HANNA/SANDERS 2007: 413). Insbesondere im Lokaljournalismus scheint Geld nicht der ausschlaggebende Antrieb für die Berufswahl zu sein (WAGNER/MÖHRING 2022: 124). Ange-

hende Journalist:innen haben oftmals auch keine großen Erwartungen, was die Bezahlung ihrer zukünftigen Tätigkeiten im Journalismus betrifft (BORCHARDT et al. 2019: 32; HANUSCH et al. 2015: 153). In den USA scheint das Gehalt im Journalismus ein Aspekt zu sein, der vielmehr die Eltern der Studierenden beschäftigt (COLEMAN et al. 2016: 808). Für die vorliegende Studie wird als interessante Erkenntnis festgehalten, dass materielle Aspekte beim Einstieg in den Journalismus keine Rolle spielen, dann aber zum Ausstiegsgrund werden können (vgl. Kap. 4.1).

Der Befund von Hanna und Sanders (2007: 413), dass die geringe Bezahlung im Beruf für die Unentschlossenen unter den Journalismus-Studierenden der größte »turn-off factor« ist, deutet darauf hin, dass die Bedeutung einer guten Bezahlung im Laufe des Studiums oder der journalistischen Karriere zunimmt. Beim Einstieg in den Journalismus oder in das Journalismus-Studium stehen Gedanken an die Bezahlung jedoch laut Forschungsliteratur nicht im Vordergrund. Auch der Wunsch nach Ruhm oder Prestige sind selten genannte Motive von Journalismus-Studierenden (HANUSCH et al. 2016: 106; WU 2000: 59). Stattdessen überwiegen *intrinsische* und *persönliche* Gründe (u. a. HANUSCH et al. 2015: 155; NÖLLEKE et al. 2022: 329; POWERS/VERA-ZAMBRANO 2024: 61). Dazu gehört die *Freude am Schreiben* (u. a. BORCHARDT et al. 2019: 32; COLEMAN et al. 2016: 808; HANUSCH et al. 2016: 106) ebenso wie der Wunsch nach einer *kreativen und individuellen Selbstverwirklichung* (u. a. ANDERSSON/WADBRING 2015: 135; HANITZSCH et al. 2016: 473). Ebenso Teil der Faszination des Berufes scheint die damit zusammenhängende *Arbeit mit Menschen* zu sein (u. a. COLEMAN et al. 2016: 807; HANUSCH et al. 2016: 106; WAGNER/MÖHRING 2022: 130). Auch wiederholt erwähnt wird die *Attraktivität des Journalismus-Berufes* allgemein, der von Studierenden aber auch bereits hauptberuflich tätigen Journalist:innen als »exciting« (ANDERSSON/WADBRING 2015: 133; POWERS/VERA-ZAMBRANO 2024: 518), »abwechslungsreich« (HANITZSCH et al. 2016: 473) bzw. »varied« (CARPENTER et al. 2016: 16; HANUSCH et al. 2016: 107) und »interesting« (COLEMAN et al. 2016: 812; NÖLLEKE et al. 2022: 327) beschrieben wird. Die angehenden Journalist:innen erhoffen sich, ihre *Kreativität ausleben* zu können (u. a. COLEMAN et al. 2016: 807; HANITZSCH et al. 2016: 473; NEVERLA 1979: 127) und viel reisen zu dürfen (HANUSCH 2012: 6; HANUSCH et al. 2015: 151). Eine weitere in internationalen Studien häufig aufgeführte Erwartung an den Journalismus-Beruf ist eine »hohe Arbeitsautonomie« (u. a. NÖLLEKE et al. 2022: 329; NEVERLA 1979: 127) und Freiheit beim Arbeiten (NEVERLA 1979: 124). Vergleicht man diese Vorstel-

lungen der Journalismus-Studierenden mit den Reflexionen bereits im Beruf stehender Journalist:innen, so sind einige Gemeinsamkeiten erkennbar: In der Befragung von Meyen und Riesmeyer (2009: 80ff.) beschreiben Journalist:innen ihre Tätigkeit als abwechslungsreich, außerdem befriedige sie das Bedürfnis sich für die Arbeit mit Menschen zu interessieren und gebe eine Möglichkeit zur Selbstverwirklichung. Diese hohe intrinsische Motivation unter Journalist:innen wird in der Literatur auch als »living for journalism« bezeichnet (POWERS/VERA-ZAMBRANO 2024: 55).

Dass die Vorstellungen der Journalismus-Studierenden jedoch nicht ausschließlich mit der Realität übereinstimmen und deswegen die Erwartungen an die journalistische Tätigkeit nicht immer erfüllt werden, dies zeigt sich zu einem gewissen Grad in der Studie von Nölleke et al. (2022: 329f.): Gerade die Erwartung, autonom arbeiten zu können, kann bei Berufsanfänger:innen im Laufe der Zeit zu Enttäuschung führen, bedingt durch Zeitdruck oder ökonomischen Zwängen im Berufsalltag. Dennoch halten die Autor:innen der Untersuchung fest, dass Desillusionierungserfahrungen dieser Art zur Ausnahme gehören und dass diese die Entscheidung, in den Journalismus gehen zu wollen, meist nicht negativ beeinflussen. Dennoch haben einige Studierende mit Ängsten zu kämpfen, die in erster Linie die Unsicherheit des Berufes, aber auch die niedrige Bezahlung betreffen (BORCHARDT et al. 2019: 33; HANITZSCH et al. 2016: 477). Viele sind sich solcher Herausforderungen durchaus bewusst, teilweise werden diese sogar im Laufe des Studiums thematisiert (NÖLLEKE et al. 2022: 328). Doch trotz dieser Unsicherheitsgefühle scheint das Interesse am Beruf zu überwiegen (ebd.). Widersprüchlich mit diesem Befund erscheint die Beobachtung, dass sich einige Journalismus-Studierende nicht immer sicher sind, ob sie nach dem Studium tatsächlich in den Journalismus einsteigen möchten. In der Untersuchung von Hanitzsch und Kolleg:innen (2016: 478) streben nur knapp 64 Prozent der befragten Studierenden eine Karriere im Journalismus an, in der Studie von Hanusch et al. (2016: 108) fällt die Zahl sehr ähnlich aus, sie liegt bei 63,6 Prozent. Im Jahr 2012 waren es bei österreichischen Studierenden noch 46,6 Prozent, die sich sicher waren, eine Karriere im Journalismus zu beginnen (HANUSCH 2012: 6). In der Studie von Hanna und Sanders (2007: 410) gaben 38 Prozent der Befragten in Bezug auf eine journalistische Karriere ein »maybe« an. Diejenigen, die sich bereits im Studium unsicher sind, ob der Journalismus für sie das richtige Ziel ist, geben als mögliche andere Berufsfelder die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Unternehmenskommunikation und Werbung an (HANITZSCH

et al. 2016: 478; HANUSCH et al. 2015: 149; 2016: 108), was Hanitzsch und Kolleg:innen (2016: 478) als »Streuverlust« bezeichnen. Und auch Nölleke und Kolleg:innen (2022: 328) machen darauf aufmerksam, dass ein »Plan B« teilweise zum Journalismus-Studium dazugehört: »Some developed alternative plans in case they failed in journalism, which might hint at some level of pragmatism engaging in the field's struggle.« Diese Annahmen und Befunde deuten darauf hin, dass der Journalismus beim Berufseinstieg nicht immer als Lebensberuf angestrebt wird (JOSEPHI/OLLER ALONSO 2021: 728; REYNA 2023a: 1271) und ein Ausstieg also bereits zu Beginn der Karriere im Hinterkopf behalten wird. Journalismus-Studierende haben sich »gedanklich bereits darauf eingestellt, dass sie an einem bestimmten Zeitpunkt ihres Berufslebens möglicherweise auf andere Tätigkeitsbereiche ausweichen müssen. Für diesen Teil der Befragten bietet der Journalismus also nur eine befristete berufliche Perspektive« (HANITZSCH et al. 2016: 477). Tatsächlich wird in der Literatur angenommen, dass der Journalismus ein Sprungbrett für Karrieren in anderen Berufsfeldern darstellt, insbesondere für die Public Relations (JOSEPHI/OLLER ALONSO 2021: 743). Bereits im Jahr 2000 wurde davon ausgegangen, dass der Journalismus die älteste und bekannteste Einstiegsmöglichkeit für die PR ist. So gelange jede:r dritte Berufseinsteiger:in über den Journalismus in die Öffentlichkeitsarbeit (MAST 2000: 115).

2.2 Arbeitswelt von Journalist:innen

Dieses Unterkapitel gibt einen Einblick in die Arbeitswelt von Journalist:innen in Deutschland, um ein Verständnis für jenen Beruf zu schaffen, den ehemalige Journalist:innen im Falle eines Ausstiegs verlassen. Dafür wird der Blick zunächst auf die Arbeitsmarktsituation des Journalismus und die Beschäftigungsverhältnisse von Journalist:innen gerichtet (Kap. 2.2.1). Hierbei werden unter anderem Statistiken und Zahlen zur Beschäftigung von Journalist:innen zusammengetragen, um sich ein Bild von der journalistischen Erwerbstätigkeit machen zu können. Die Bedingungen, unter denen Journalist:innen ihre Arbeit verrichten, werden in Kapitel 2.2.2 beleuchtet, wobei auf gegenwärtige Entwicklungen wie eine zunehmende prekäre und atypische Beschäftigung eingegangen wird. Es folgt ein Überblick über den Stellenabbau in der Branche in den Jahren 2015 bis 2020, der in Form eines Zeitstrahls krisenhafte Entwicklungen

in der Branche deutlich macht und einer eigenen Recherche zugrunde liegt (Kap. 2.2.3).

2.2.1 *Beschäftigungssituation von Journalist:innen und aktuelle Arbeitsmarktlage*

Die derzeitige Arbeitsmarktsituation des Journalismus wird in diesem Unterkapitel mittels der Betrachtung verschiedener Themenkomplexe erarbeitet. Dabei wird der Blick einerseits auf aktuelle Statistiken gerichtet, die etwas über die Beschäftigungszahlen und Art journalistischer Beschäftigung aussagen, um einen möglichen Rückgang an Journalist:innen in Deutschland mit dem Phänomen des Ausstiegs in Verbindung zu setzen. Eine rückläufige Anzahl an Journalist:innen könnte darauf deuten, dass sich vermehrt Journalist:innen im Laufe ihrer Karriere für einen anderen Beruf entscheiden oder aufgrund fehlender offener Stellen aus diesem verdrängt werden. Andererseits werden auch Zahlen zur Arbeitslosigkeit von Journalist:innen in diesem Unterkapitel thematisiert, nachdem diese als Indiz für einen dynamischen Berufsstand gelten können und Teil des Ausstiegs-Diskurses sind. Zudem werden Daten zur Medienlandschaft – beispielsweise Zeitungszahlen – für den Kontext hinzugezogen, sowie Analysen von journalistischen Stellenanzeigen. Das Unterkapitel wird sich mit der Arbeitsmarktdynamik des Journalismus beschäftigen, wobei verschiedene Trends aufgezeigt werden, die den wissenschaftlichen Diskurs zu den Bedingungen des journalistischen Arbeitsmarktes prägen.

Grundsätzlich sei angemerkt, dass statistische Beschreibungen journalistischer Beschäftigung nicht immer sehr genau sein können (u. a. DIETRICH-GSENGER/SEETHALER 2019: 76; GOLLMITZER 2019: 4; STEINDL et al. 2019: 37). Kaiser (o.D.: o.S.) schreibt von »Schätzzahlen«, auf die man sich verlassen müsse, was einerseits an den verschiedenen Auffassungen der Definition »Journalist:in« liegt, andererseits am Wegfall der offiziellen Medienstatistik. In einer Medienbestandsaufnahme wurden für das Jahr 2005 insgesamt 48.000 hauptberufliche Journalist:innen gezählt, davon 36.000 festangestellte Redakteur:innen und 12.000 freiberufliche Journalist:innen (WEISCHENBERG et al. 2006: 36). Die Forscher:innen erwähnten in diesem Zusammenhang, dass die Anzahl an hauptberuflichen Journalist:innen in den vergangenen zwölf Jahren zurückgegangen sei (ebd.). Auch Dietrich-Gsenger und Seethaler (2019: 87f.) sowie Mathisen und Knudsen (2022: 77)

gehen von einem Rückgang hauptberuflicher Journalist:innen aus und bestätigen dabei die bereits im Jahr 2005 aufgestellte These von Weischenberg und Kolleg:innen (2006: 37), dass immer weniger Journalist:innen hauptberuflich vom Journalismus leben können. Bereits in diesem Zusammenhang wird die Annahme geäußert, dass sich immer mehr Journalist:innen einen Beruf außerhalb des Journalismus suchen (KAISER o.D.; LACHMAYR/DORNMAYR 2015: 71). Ein möglicher Schwund an Journalist:innen in Deutschland wird auch in der Medienpraxis diskutiert, so schreibt der Deutsche Journalisten-Verband von einer »stark rückläufigen Zahl« und ruft in diesem Zusammenhang zu »mehr Forschung« auf (DJV o.D., o.S.). Unterstützt wird diese Befürchtung von einer Dokumentation der Deutschen Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di, die einen Rückgang von »etwa einem Viertel der Redakteursstellen« berichtet (HECHLER 2023: o.S.). Auch der Presserat vermutet in seinem Jahresbericht 2021 einen Rückgang an hauptberuflichen Journalist:innen und macht diesen Verdacht an der sinkenden Anzahl an ausgestellten Presseausweisen fest (DEUTSCHER PRESSERAT 2021: 21). Aktuelle Mitgliederzahlen der Deutschen Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju in ver.di) und des Deutschen Journalisten-Verbands (DJV) zeigen zudem, dass die Mitgliederzahlen der Verbände leicht rückläufig sind: Der Deutsche Journalisten-Verband⁵ zählte im Sommer 2022 etwa 30.000 Mitglieder und somit rund 6.000 Mitglieder weniger als im Jahr 2019 (STEINDL et al. 2019: 38). Hier muss jedoch berücksichtigt werden, dass im DJV auch arbeitslose Journalist:innen Mitglied sind, sowie Journalist:innen, die in der PR- und Öffentlichkeitsarbeit tätig sind (DJV-Aufnahmerichtlinien 2015⁶). Dju in ver.di⁷ meldete Ende 2020 insgesamt 15.500 Mitglieder, ein Jahr später 15.000, wobei in beiden Jahren noch etwa 2.000 Rundfunkjournalist:innen hinzugerechnet werden müssen. Beschäftigte in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sind in den Zahlen von dju in ver.di nicht mit einberechnet.

In der letzten repräsentativen Befragung von Journalist:innen aus Deutschland wird von einer Grundgesamtheit von 39.769 Journalist:innen ausgegangen (LOOSEN et al. 2023: 7). In der Erhebung in den Jahren 2014/2015 waren es 41.250 Journalist:innen (STEINDL et al. 2019: 39), sodass

5 Diese Zahlen basieren auf Angaben von Hendrik Zörner, Pressesprecher des DJV, im August 2022.

6 Abrufbar unter: <https://www.djv.de/der-djv/mitglied-werden/aufnahmerichtlinien/>

7 Diese Zahlen basieren auf Angaben von Monique Hofmann, dju-Bundesgeschäftsführerin, im August 2022.

auch diese Entwicklung als ein leichter Rückgang gelesen werden könnte. Bezieht man sich auf Zahlen der Bundesagentur für Arbeit,⁸ so zählte man hier im Dezember 2021 insgesamt 91.116 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im Berufsfeld »Redaktion und Journalismus«, davon 41.504 Männer und 49.612 Frauen. Hierbei werden jedoch auch »Lektor:innen«, »Autor:innen« und »Schriftsteller:innen« mit eingerechnet. Für die Berufsbezeichnung »Redakteur:innen/Journalist:innen« nennt die Bundesagentur für Arbeit insgesamt 83.364 Beschäftigte, hinzu kommen noch 2.447 Führungskräfte im selben Bereich. In allen ermittelten Jahren zählte die Bundesagentur für Arbeit mehr Frauen als Männer. Tabelle 1 stellt die Anzahl dieser Beschäftigten im Zeitverlauf dar, dabei ist entgegen des Verdachts eines Rückgangs von Journalist:innen eine leichte Tendenz einer Zunahme an Beschäftigten in dem Berufsfeld erkennbar. In einem Bericht der Bundesagentur für Arbeit (2022: 2) wird von einem »Wachstumstrend« und einer »positiven Beschäftigungsentwicklung« geschrieben.

TABELLE 1

Anzahl Beschäftigter im Berufsfeld »Redaktion und Journalismus« von 2015 bis 2021

Jahr	Anzahl Beschäftigter
2015	79.498
2016	82.724
2017	84.971
2018	86.617
2019	88.008
2020	87.898
2021	91.116

Anmerkung: Stichtag jeweils am 31. Dezember.

Insbesondere die Zahl freiberuflicher Journalist:innen in Deutschland zu ermitteln, wird als Herausforderung betrachtet (u. a. DIETRICH-GESENGER/SEETHALER 2019: 76; MEYEN/SPRINGER 2009: 18; STEINDL et al. 2019: 37). Dies ist auch bei einem Vergleich der Anteile an freiberuflich tä-

8 Basierend auf Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, Excel-Tabellen abrufbar für die Jahre 2015 bis 2021 unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1459326&topic_f=beschaeftigung-sozbe-bo-heft

tigen Journalist:innen bei verschiedenen Befragungen erkennbar: In der letzten Befragungswelle der Worlds-of-Journalism-Studie wird von einem Anteil von 19,7 Prozent der Befragten berichtet, die freiberuflich oder als Feste:r Freie:r/Pauschlist:in tätig sind (LOOSEN et al. 2023: 8), in der Studie von Hanitzsch und Rick (2021: 5) sind es auf dem Rekrutierungsweg über die Journalist:innenverbände hingegen 61,1 Prozent der Gesamtstichprobe. Versucht man die Zahl der Freiberufler:innen im Journalismus an Mitgliederzahlen der Verbände festzumachen, so stellt man Folgendes fest: Der Freischreiber Verband meldete im Jahr 2020 rund 800 Mitglieder⁹ und die Künstlersozialkasse (KSK) versicherte im Jahr 2021 insgesamt 40.957 Mitglieder im Bereich »Wort«.¹⁰ Dabei kann die Definitionsgrundlage für letztere Zählung als sehr breit betrachtet werden, auf der Website und in einer Informationsschrift der Künstlersozialkasse (2022) heißt es: »Publizist ist, wer als Schriftsteller, Journalist oder in ähnlicher Weise wie ein Schriftsteller oder Journalist tätig ist.«

In den Bestandsaufnahmen der letzten Jahre ist erkennbar, dass die größte Gruppe der hauptberuflichen Journalist:innen in der Presse bzw. für Printmedien tätig ist (KAISER o.D.; LOOSEN et al. 2023: 7; STEINDL et al. 2019: 39). Dieser Befund spiegelt auch die Lage der Journalist:innen weltweit wider, nachdem der Beruf in der Worlds-of-Journalism-Studie als »print-based occupation« beschrieben wird (JOSEPHI et al. 2019: 75). Einigkeit besteht in mehreren Studien und Statistiken auch darüber, dass im Journalismus überwiegend Männer arbeiten (DIETRICH-GSENGER/SEETHALER 2019: 53; HANITZSCH/RICK 2021: 4; JOSEPHI et al. 2019: 76); in Deutschland wird davon ausgegangen, dass 55,9 Prozent der Grundgesamtheit männlich sind (LOOSEN et al. 2023: 8).

Betrachtet man die Arbeitsmarktsituation des Journalismus, so lohnt es sich im Kontext dieser Studie auch auf die Zahl der arbeitslosen und arbeitssuchenden Journalist:innen in Deutschland zu blicken, denn Stellenverluste können bekanntlich einen Berufswechsel anstoßen (WOLNIK/HOLTRUP 2017: 30). Die Studie von Böckelmann und Mahle nahm erstmalig arbeitslose Journalist:innen in den »neuen Ländern und Ostberlin« (BÖCKELMANN/MAHLE 1994: 119) in den Blick und versuchte, das Ausmaß an Arbeitslosigkeit in dem Sektor mittels einer Datenerhebung über Ar-

9 Basierend auf: <https://freischreiber.de/aktuelle/freischreiber-honorarreport-2020/>

10 Basierend auf: <https://www.kuenstlersozialkasse.de/service/ksk-in-zahlen.html>

beitsämter, die Bundesanstalt für Arbeit und das Statistische Bundesamt zu erfassen. Dabei kamen die Wissenschaftler:innen zum Schluss, dass die Arbeitslosenquote unter Journalist:innen zum Zeitpunkt der Erhebung, also in den Jahren 1991 und 1992, »unterdurchschnittlich« sei (BÖCKELMANN/MAHLE 1994: 120). Mehr als ein Jahrzehnt später halten Lachmayr und Dornmayr (2015: 39) auch für Österreich fest, dass die Zahl der arbeitslosen Journalist:innen im Vergleich zu anderen Branchen relativ gering sei. Betrachtet man jedoch den Bereich des »Publizismus«, zu dem man den Journalismus zählen kann, so heißt es in einer aktuelleren Statistik von der Bundesagentur für Arbeit, dass die Arbeitslosigkeit hier höher ausfalle als in anderen akademischen Berufsgruppen (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2019: 121; 2021: 4). Die genauen Zahlen der vergangenen Jahre wurden in Tabelle 2 zusammengetragen und beziehen sich auf die Berufsgruppe »Redaktion und Journalismus«, ermittelt von der Bundesagentur für Arbeit.¹¹ »Arbeitsuchende« werden dabei sowohl als arbeitslose Arbeitsuchende als auch als nicht arbeitslose Arbeitsuchende verstanden. Wer arbeitsuchend ist, muss also nicht zwangsläufig arbeitslos sein.

TABELLE 2

Deutschlandweit gemeldete Arbeitslose und Arbeitsuchende der Berufsgruppe »Redaktion und Journalismus«

Zeitpunkt	Anzahl arbeitsloser Journalist:innen	Anzahl arbeitsuchender Journalist:innen
Oktober 2015	5.077	9.414
Oktober 2016	4.683	9.331
Oktober 2017	4.475	8.921
Oktober 2018	4.170	8.462
Oktober 2019	4.175	8.332
Oktober 2020	6.079	8.733
Oktober 2021	4.689	10.792
Oktober 2022	4.496	8.433

11 Basierend auf Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, Excel-Tabellen abrufbar für die Jahre 2015 bis 2022 unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1459936&topic_f=berufe-heft-kldb2010

Es gilt zu beachten, dass im Journalismus eine Besonderheit hinzukommt, die sich auf die Zahl der Arbeitslosen auswirken kann. Nämlich die Annahme, dass sich entlassene Journalist:innen auf freiberuflicher Basis Arbeit suchen und sich deswegen nicht arbeitslos melden (LAUERER et al. 2019: 76). Auch Böckelmann und Mahle (1994: 120) gehen davon aus, dass es im Journalismus mehrere Abstufungen zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit gibt. Die Autoren nennen als Beispiele neben der Selbstständigkeit verschiedene Arten von Weiterbildungen und einen vorläufigen Ruhestand. In diesem Sinn muss also berücksichtigt werden, dass die Zahl der tatsächlich arbeitslos gemeldeten Journalist:innen nicht sehr aussagekräftig ist. Dennoch kann im Zeitverlauf die Corona-Pandemie als großer Einflussfaktor auf die Arbeitslosigkeit im Journalismus erkannt werden, nachdem die Zahl der arbeitslos und arbeitsuchend gemeldeten Journalist:innen im Jahr 2020 stark gestiegen ist (vgl. Tabelle 2). Im Jahr 2021 war die Anzahl an arbeitsuchenden Journalist:innen am größten, mit über 10.792 Meldungen. Ansonsten lässt sich festhalten, dass keine großen Schwankungen in der Statistik auffällig sind. In einem weiteren Bericht der Bundesagentur für Arbeit (2016: 36) wird erläutert, dass die Beschäftigungsdauer in Medienberufen vergleichsweise kurz ist. Auch im Vergleich mit anderen Berufen wird die krisenhafte Situation im Journalismus deutlich: Im Berufssektor der Öffentlichkeitsarbeit waren im Oktober 2020 insgesamt nur 2.390 Beschäftigte arbeitslos und 3.764 arbeitsuchend gemeldet – im Journalismus waren es jeweils fast die dreifache Anzahl an Beschäftigten (vgl. Tab. 2).

Auch die Zahl der Stellenangebote im Journalismus ist in den vergangenen Jahren zurückgegangen: Im Bereich des Publizismus macht eine Statistik der Bundesagentur für Arbeit deutlich, dass die Zahl an Stellenangeboten im Jahr 2018 gesunken ist und »insgesamt gering« sei (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2019: 121). Bereits im Jahr 1994 wurde in einer Analyse von Stellenanzeigen der Zeitschrift *Journalist* beobachtet, dass die Zahl der Stellengesuche von Journalist:innen größer war als die Zahl der Stellenangebote (BÖCKELMANN/MAHLE 1994: 98). Im Jahr 2008 machten Meyen und Springer darauf aufmerksam, dass im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und PR wesentlich mehr Stellen ausgeschrieben werden als im Journalismus (MEYEN/SPRINGER 2009: 3). Einen Rückgang an Stellen für Journalist:innen wurde auch jüngst in Frankreich und den USA beobachtet (POWERS/VERA-ZAMBRANO 2023: 9). In Australien haben Forscher:innen Jobdaten auf dem Arbeitsmarkt seit 2012 systematisch ausgewertet (DAWSON et al. 2023) und

zeigen in ihrer Studie auf, dass Stellenanzeigen durchaus als Indiz für eine zunehmend von Unsicherheit geprägte Branche gesehen werden können. Die Analyse demonstriert, dass die Anzahl an ausgeschriebenen Stellen im Journalismus zwischen 2012 und 2016 gestiegen ist, seitdem jedoch gesunken und im Jahr 2020 coronabedingt stark eingebrochen ist – gleichzeitig sei die Zahl an »temporary job ads« seit 2012 gestiegen (DAWSON et al. 2023: 546ff.). Die Studie liefert Befunde für einen Arbeitsmarkt, der von hoher Fluktuation geprägt ist und als »highly volatile« beschrieben wird (ebd.). Die Corona-Krise habe die Arbeitsmarktsituation des Journalismus in Australien weiter verschlechtert: »Journalism is an industry in crisis, particularly since the spread of COVID-19« (ebd.: 549). Gleichzeitig zeigt die Analyse jedoch auch, dass journalistische Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt durchaus gefragt sind und zwar auch außerhalb des Journalismus. Dies in Kombination mit der schlechten Stellsituation im Journalismus würde dazu führen, dass sich Journalist:innen anderweitig beruflich orientieren. So kommen die Autor:innen der Studie zu folgendem Schluss: »Demand for journalism skills has increased at the same time that demand and employment for journalists has declined« (ebd.: 553). Eine ähnliche Perspektive nimmt Goderbauer-Marchner (2009: 131) mit ihrer Aussage ein, die lautet: »Die Aussichten für gute Journalisten sind gut – und schlecht zugleich«. Dass sich das journalistische Berufsfeld durch die Zunahme an Arbeitsplätzen außerhalb des Journalismus zunehmend ausweitet, dieser Auffassung ist auch Mast (2000: 27): »Journalisten arbeiten längst nicht mehr nur in den sogenannten klassischen Medien Presse, Hörfunk und Fernsehen«.

Ob auch in Deutschland aktuell immer weniger Stellen im »klassischen« Journalismus ausgeschrieben sind, müsste mit einer systematischen Studie untersucht werden. Die Annahme von Lachmayr und Dornmayr (2015: 11), dass der journalistische Arbeitsmarkt Österreichs »bewegt« ist, würde die australischen Ergebnisse unterstützen. Die Wissenschaftler:innen berichten von einer sinkenden Nachfrage an Journalist:innen, bedingt durch die Umsatzrückgänge und die dadurch bedingten Sparmaßnahmen der Verlage (LACHMAYR/DORNMAYR 2015: 7). Sie beschreiben die Arbeitsmarktsituation für Journalist:innen deswegen als »angespannt« (ebd.: 55). In Australien wird in Bezug auf die Arbeitsmarktsituation von der Konsequenz eines »oversupply« geschrieben (O'DONNELL/JOSEPHI 2022: 202) und einer wachsenden Konkurrenz für freiberufliche Journalist:innen (DIETRICH-GENGER/SEETHALER 2019: 87; O'DONNELL/JOSEPHI 2022: 202). Die Chan-

cen auf dem Arbeitsmarkt werden für einzelne Journalist:innen schwerer, was laut Kaiser (o.D.) auch zu einer immer größeren Abhängigkeit führt.

Das Krisennarrativ des journalistischen Arbeitsmarktes spiegelt sich auch in Daten zur Medienlandschaft Deutschlands und in den Zeitungszahlen wider: Auch wenn der Bundesverband Digitalpublisher und Zeitungsverleger (BDZV) im Rückblick auf die Corona-Krise davon berichtet, dass die Herausforderungen »weitgehend gemeistert« wurden (BDZV 2021: 15), so wurde die Branche im Jahr 2022 durch die Auswirkungen des Ukraine-Kriegs bereits mit einer weiteren Krise konfrontiert. Die steigenden Energiepreise und »explodierenden« Kosten für Papier (BDZV 2023: 12) schwächten die Branche, so heißt es im Beitrag des Verbands: »Die Verlage stecken in einer Kostenschere, die durch steigende Energie- und Papierpreise noch vergrößert wird« (BDZV 2022: 16). Gleichzeitig gewinnen digitale Angebote wie E-Paper weiterhin an Bedeutung (BDZV 2023: 5) – im Jahr 2021 machten die Zeitungsverlage mit ihren digitalen Angeboten mehr als eine Milliarde Euro Umsatz (BDZV 2022: 5). Auch die Abonnements (insbesondere digitale Abos) erwiesen sich in der Corona-Krise als »stabiles Standbein« (BDZV 2021: 6). Nichtsdestotrotz wird in Bezug auf den Anzeigenumfang von Printmedien resümiert: »Kein Aufbruch, sondern eher Stagnation auf niedrigem Niveau« (BDZV 2022: 11). Denn noch reiche das Digitalgeschäft nicht aus, um die Einbußen im Printgeschäft auszugleichen – insbesondere zu Inflationszeiten (BDZV 2023: 5).

Blickt man auf Zahlen zum Rundfunk Deutschlands, so wirkt der Pessimismus etwas kleiner. Der Bayerische Rundfunk schreibt in seinem Geschäftsbericht von »vergleichsweise geringen« Auswirkungen der Pandemie (BAYERISCHER RUNDFUNK 2022: 43) und auch die Jahresbilanz 2020 vom Ersten Deutschen Fernsehen, »Das Erste«, weist mit Zahlen zur hohen Zuschauerbeteiligung auf das hohe Informationsbedürfnis der Bürger:innen hin (DAS ERSTE 2020). Auch die Umsätze des Hörfunkmarkts weisen seit 2003 tendenziell eher auf einen leichten Anstieg hin (STATISTA 2022a).

2.2.2 *Arbeitsmarktdynamiken im Journalismus: Atypische und prekäre Beschäftigung*

Im Hinblick auf verschiedene Trends, die die Arbeitsmarktdynamik im Journalismus beschreiben, lässt sich zunächst folgendes Zitat von Goderbauer-Marchner und Blümlein (2004: 166) anführen:

»Die guten und gut bezahlten Jobs in den Printmedien sind längst nicht mehr der Normalfall. Wer in der Branche unterkommt, muss seinen Arbeitgeber, seine Arbeitsbedingungen und seinen Arbeitsvertrag kritisch prüfen und darauf gefasst sein, dass er um die Möglichkeit, gute journalistische Arbeit zu leisten, auch streiten und kämpfen muss – gegen zu viele Stunden, gegen zu wenig Einkommen, gegen zu viele technische Aufgaben und zu wenig Unabhängigkeit.«

Mit dieser Beschreibung gehen die Autor:innen bereits auf einige Merkmale ein, die für heutige Arbeitsbedingungen im Journalismus charakteristisch sind. Eines davon ist die Zunahme an *atypischer Beschäftigung* in der Branche, also Arbeitsstellen oder Tätigkeiten, die Goderbauer-Marchner und Blümlein im oben genannten Zitat nicht als »gut« bezeichnen würden. In der Arbeitssoziologie wird atypische Beschäftigung von Normalarbeitsverhältnissen abgegrenzt, die sich durch einen unbefristeten Vertrag und eine Vollzeittätigkeit kennzeichnen (u. a. HINTERSEER 2013; RODGERS 1989). Zu Formen atypischer Beschäftigung zählen somit befristete Anstellungsverhältnisse, aber auch Teilzeitarbeit und Freiberuflichkeit bzw. Selbstständigkeit. In einem Bericht der Bundesagentur für Arbeit wird die Branche »Rundfunkveranstalter« als ein besonders stark von Befristung betroffenes Berufsfeld herausgestellt, gefolgt von der Branche »Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten« (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2018: 31). In der letzten Befragungswelle der Worlds-of-Journalism-Studie stellte sich jedoch heraus, dass der Großteil der festangestellten Journalist:innen in Deutschland einen unbefristeten Vertrag hat (LOOSEN et al. 2023: 8). Dietrich-Gsenger und Seethaler (2019: 84) sprechen in diesem Zusammenhang aber die Vermutung an, dass der Anteil an befristeten Verträgen in Zukunft zunehmen könnte und dass es für befristet angestellte Journalist:innen immer schwieriger werden könnte, entfristet zu werden. In der Tat hat sich die Anzahl der befristeten Verträge im Journalismus im Zeitraum von acht Jahren fast verdoppelt (LOOSEN et al. 2023: 8). Diese Beobachtung wird von Rick und Lauerer (2024: 9) geteilt, nachdem ihre Befunde einer Befragung von Journalist:innen in Deutschland zeigten, dass nur ein Viertel der Stichprobe in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt ist. Dabei sind Frauen insbesondere in Bezug auf Teilzeittätigkeiten besonders von atypischer Beschäftigung betroffen (RICK/LAUERER 2024: 10). Dass der Journalismus ein zunehmend freier Beruf wird – auch in Deutschland – dies wurde bereits von Steindl und Kolleg:innen (2018) belegt und auch in jüngeren Studien wiederholt aufgegriffen (u. a. HANITZSCH/RICK 2021; JOSEPHI/O'DONNELL 2023). Freiberufliche Mitarbei-

tende sind für Verlage günstiger (MEYEN/SPRINGER 2009: 20), was in einem Trend resultiert, der als »Outsourcing« bezeichnet wird (ÖRNEBRING/FERRER-CONILL 2016). Die zunehmende Auslagerung von Aufträgen an freiberufliche Journalist:innen beschreiben Weischenberg und Kolleg:innen (2006: 36) als »traurige Nachricht«, weil dies als eine klare Maßnahme zur Reduzierung von Kosten gesehen wird (ebd.: 8). In diesem Zusammenhang sei ein weiterer Trend im Journalismus erwähnt, der vor allem freiberufliche Journalist:innen und Pauschalist:innen betrifft: *Scheinselbstständigkeit* ist ein Thema, das die Zweifel mit sich bringt, ob freiberufliche Journalist:innen »tatsächlich frei und nicht abhängig beschäftigt sind« (WAGNER/MÖHRING 2022: 6). Dies bedeutet, dass die Betroffenen keinen festen Vertrag bei einem Verlag haben und somit weniger Sicherheiten haben als Festangestellte, jedoch beispielsweise einen festen Arbeitsplatz in der Redaktion erhalten und in Dienstpläne eingetragen werden (u. a. LAUERER et al. 2019: 72; SCHNEDLER 2017: 137). Solche Indizien für Scheinselbstständigkeit würden die Verlage jedoch in den vergangenen Jahren vermehrt im Blick haben (WAGNER/MÖHRING 2022: 151).

Atypische Beschäftigung ist nicht notwendigerweise immer *prekär* (BRINKMANN et al. 2006; KELLER/SEIFERT 2009). Dennoch heißt es in der Prekarisierungsforschung, dass atypische Arbeitsformen ein höheres Potenzial haben, prekäre Merkmale aufzuweisen (ebd.). Prekarität wird dabei als ein Zustand verstanden, der von Ungewissheit und Fragilität geprägt ist (BOURDIEU 1998; JANOWITZ 2006); prekäre Beschäftigung weicht dabei von Normalitätsstandards bzw. Normalarbeitsverhältnissen ab (KELLER/SEIFERT 2006: 235; KRAEMER 2006: 662). Als prekär wird eine Beschäftigung dann eingestuft, wenn das daraus bezogene Einkommen nicht ausreicht, um den Lebensunterhalt zu sichern (u. a. BRINKMANN et al. 2006; CANDEIAS 2008; KELLER/SEIFERT 2006), also nicht existenzsichernd ist, und wenn aufgrund der Vertragssituation keine Beschäftigungsstabilität gegeben ist (u. a. DÖRRE et al. 2006: 73). Aber auch die Verhinderung einer Lebensplanung wird als Merkmal prekärer Beschäftigung betrachtet (u. a. CANDEIAS 2008; DÖRRE et al. 2006), ebenso eine geringe soziale Absicherung (u. a. RODGERS 1989: 3). Die bisherige Studienlage zeigt, dass der Journalismus als Beruf eine Reihe dieser Indikatoren für prekäre Beschäftigung erfüllt: Erstens können immer weniger Journalist:innen vom Journalismus als Hauptberuf leben (u. a. HANITZSCH/RICK 2021: 10f.; MATHISEN/KNUDSEN 2022: 73f.; ÖRNEBRING 2018: 121) und sind darauf angewiesen, Nebentätigkeiten außerhalb der journalistischen Tätigkeit nachzugehen

(u. a. GOLLMITZER 2014: 833; HANITZSCH/RICK 2021: 9f.; LAUERER et al. 2019: 82). Zweitens geht insbesondere die Freiberuflichkeit im Journalismus mit einer mangelnden finanziellen Planbarkeit einher sowie mit einer geringen Absicherung hinsichtlich der Altersvorsorge (GOLLMITZER 2014: 834; HENNINGER/GOTTSCHALL 2007: 68). Dass im Journalismus prekäre Arbeit verbreitet ist, darüber sind sich Wissenschaftler:innen einig (u. a. RICK 2024; RICK/HANITZSCH 2024a,b; VAN'T HOF/DEUZE 2022: 189). Bei dem Versuch, Prekarität im Journalismus messbar zu machen, zeigte sich in der empirischen Studie von Rick (2024), dass 45,4 Prozent der befragten Journalist:innen in Deutschland akut oder latent prekär beschäftigt sind. Das bedeutet, dass die Betroffenen weniger als 1.388 Euro netto monatlich verdienen, auf keine Sozialleistungen zurückgreifen können oder aufgrund einer unfreiwilligen atypischen Beschäftigung einem »schlummernden« prekären Potenzial ausgesetzt sind (ebd.). Die Tatsache, dass die Arbeitssituation von etwa einem Viertel der Befragten in der Studie akut prekär ist, wird mit dem Risiko von in Armut lebenden Journalist:innen und resultierenden veränderten Arbeitsroutinen in Verbindung gebracht: Leben Journalist:innen in Armut, kann sich dies auf ihre Arbeit und somit die Qualität der journalistischen Produkte auswirken (vgl. auch REYNA 2021).

Hinsichtlich der prekären Lage von Journalist:innen zeigen sich geschlechterspezifische Unterschiede in Deutschland, so wurde belegt, dass Frauen im Journalismus auf der materiellen Dimension von Prekarität im Durchschnitt weniger verdienen als Männer (RICK/LAUERER 2024: 14). Das Gender-Pay-Gap besteht dabei nicht nur unter Journalist:innen in Leitungspositionen und macht deutlich, dass Journalistinnen im Durchschnitt monatlich mehr als 600 Euro weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen (ebd.: 11f.). Außerdem zeigt die Studie, dass Journalistinnen häufiger in Teilzeit angestellt sind als Journalisten, was ein prekäres Potenzial darstellt – insbesondere vor dem Hintergrund, dass Frauen familiäre Verpflichtungen häufiger als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung angeben als Männer (ebd.: 10). Die Autorinnen äußern auf Basis dieser Befunde die Befürchtung, dass Frauen aufgrund der Benachteiligung den Journalismus verlassen könnten, was zu einer Einschränkung der Vielfalt in den Medien führen könnte (ebd.: 16).

Die Corona-Krise wirkte global als Katalysator für Unsicherheit in bereits von Vulnerabilität geprägten Arbeitsverhältnissen (LIBERT et al. 2022: 589; PERREAULT/PERREAULT 2021: 982) und zum Zeitpunkt der Pandemie wurde dies auch von Journalist:innen selbst so wahrgenom-

men: So stimmten 44 Prozent der Befragten in der Studie von Rick und Hanitzsch (2024a: 109) der Aussage zu, die Corona-Krise würde prekäre Arbeitsbedingungen im Journalismus verschärfen. Insbesondere auf die Arbeit von Freiberufler:innen hatte die Corona-Krise große Auswirkungen, sie berichteten von massiven Einkommenseinbußen von bis zu 90 Prozent aufgrund der plötzlichen Auftragsverluste (u. a. JOSEPHI/O'DONNELL 2023: 147; WITTE/SYBE 2022: 76). Viele freiberufliche Journalist:innen in Deutschland waren deswegen auf Soforthilfe angewiesen und berichteten von Existenzsorgen (RICK/HANITZSCH 2024a: 105).

Neben den erwähnten objektiven prekären Bedingungen, denen Journalist:innen zum Teil ausgesetzt sind, sollte jedoch auch die subjektive Komponente von Prekarität mitgedacht werden. Prekarität wird von betroffenen Journalist:innen unterschiedlich wahrgenommen (RICK/HANITZSCH 2024b; SCHNEDLER 2017: 159), wobei diese Wahrnehmung von Faktoren wie dem Alter und der Lebensphase abhängig sein kann (RICK/HANITZSCH 2024b: 209). Auch Journalist:innen mit Familienverantwortung nehmen eine prekäre Beschäftigung eher als Unsicherheit und Bedrohung wahr (ebd.: 209f.). Gleichzeitig zeigt sich, dass Sicherheitsfaktoren im Leben von Journalist:innen dazu führen, dass Prekarität in der Wahrnehmung der Betroffenen kompensiert werden kann, beispielsweise durch eine große Leidenschaft für den Beruf, aber auch durch die finanzielle Absicherung von Partner:innen (ebd.: 2010f.). Somit lässt sich erklären, weshalb manche Journalist:innen objektiv von Prekarität betroffen sind, diese subjektiv aber kaum wahrnehmen (ebd.: 212).

Die Entwicklung hin zur atypischen und prekären Beschäftigung im Journalismus kann als Ausdruck von einer zunehmenden *Flexibilisierung* des Arbeitsmarktes gesehen werden, die Journalismusforscher:innen als kritisch betrachten (u. a. LAUERER et al. 2019: 73; O'DONNELL/ZION 2018: 224, 227). Als Gefahr beurteilen O'Donnell und Zion (2018: 228) sowie auch Henninger und Gottschall (2007: 49) die Tatsache, dass die sogenannte »gig-economy« aufgrund der damit zusammenhängenden Zunahme an zeitlich befristeten Tätigkeiten und Freiberufler:innen dazu führt, dass Risiken zunehmend auf den Schultern der Arbeitenden lasten. Als Indiz für eine verstärkt flexibilisierte Medienbranche kann auch die Tatsache gesehen werden, dass immer mehr Journalist:innen verschiedene Medientypen und Redaktionen gleichzeitig bedienen (LAUERER et al. 2019: 77ff.; LOOSEN et al. 2023: 8; STEINDL et al. 2018: 52) und als Generalist:innen über verschiedene Ressorts hinweg arbeiten (LAUERER et al. 2019: 81). Auch zur

»casualization« des journalistischen Berufsfeldes zählt Gollmitzer (2019, 2021) die schlechten oder gar nicht bezahlten Praktika im Journalismus, die dazu führen, dass man sich bereits den Einstieg in den Journalismus finanziell leisten können muss (GOLLMITZER 2021: 2155; KAHN 2024).

Als weiterer Trend des Arbeitsmarktes für Journalist:innen wird in der Literatur die »*Entrepreneurialisierung*« aufgeführt – das Aufkommen einer Start-up-Szene im Journalismus (DEUZE/WITSCHGE 2018: 175). Medienneugründungen und journalistische Start-ups werden teilweise als Anpassungsleistung an den prekären Arbeitsmarkt gesehen (u. a. COHEN 2015: 516; MÁRQUEZ-RAMÍREZ et al. 2022: 148), nachdem Journalist:innen den klassischen Journalismus gezielt für die Gründung eines eigenen Medienunternehmens verlassen. Márquez-Ramírez und Kolleg:innen (2022: 148) beschreiben diese Entscheidung auch als »strategy of empowerment«. Doch auch wenn junge Organisationen neue Arbeitsplätze schaffen (BUSCHOW 2018: 347), zeichnen sie sich oftmals auch durch prekäre Arbeitsbedingungen aus (u. a. DEUZE/WITSCHGE 2018: 175). Die prekäre Lage in Medien-Start-ups manifestiert sich insbesondere in hoher finanzieller Unsicherheit sowie langen Arbeitstagen für Journalist:innen (BUSCHOW 2018: 350; DEUZE/WITSCHGE 2020: 79) und kann bis zur Aufopferung von Gründer:innen reichen (WAHL-JORGENSEN 2022: 118).

2.2.3 *Stellenabbau im Journalismus in Deutschland: ein Rückblick auf Entlassungen zwischen 2015 und 2020*

Nachdem in den voranstehenden Absätzen verdeutlicht wurde, dass Dynamiken atypischer und prekärer Beschäftigung den Arbeitsmarkt des Journalismus prägen, wird der Blick nun auf den damit zusammenhängenden Stellenabbau in der Branche gerichtet. Einer Studie des Karrierenetzwerkes »LinkedIn« zufolge, in der Fluktuationsraten auf Basis verschiedener Mitgliederdaten berechnet wurden (PETRONE 2018), liegt die Branche »Media and entertainment« auf Platz 3 der höchsten Fluktuationsraten, nach »Technology« und »Retail and Consumer Products«. Die Studie nimmt dabei die Zeitungsbranche als Beispiel für eine »highly volatile industry« und betrachtet die hohe Fluktuation als ein Zeichen für eine »very unhealthy industry« (ebd.). Auch Josephi und Oller Alonso (2021: 727) schreiben von einem »high degree of staff fluctuation« im Journalismus und stufen dies als ein globales Phänomen ein.

Genaue und verlässliche Zahlen zu Fluktuation und Arbeitsplatzverlusten im Journalismus liegen jedoch nur vereinzelt vor, das kann einerseits auf die generelle Herausforderung zurückzuführen sein, Stellenverluste im Mediensektor zu zählen, aber auch auf die Tatsache, dass sich die Definition von Journalist:innen in einem ständigen Wandel befindet (WEISCHENBERG et al. 2006: 30). Gleichzeitig müssen Stellenverluste immer in Relation zur Grundgesamtheit betrachtet werden – eine weitere Herausforderung im Berufsfeld des Journalismus (STEINDL et al. 2019: 27ff.). Für den Journalismus in Deutschland ist keine Statistik bekannt, die Stellenverluste und Stellenabbau erfasst. Für andere Länder sind zumindest Annäherungen zu finden, die Aufschluss darüber geben, wie viele Journalist:innen in den letzten Jahren in Medienhäusern entlassen wurden: Die Autor:innen des englischsprachigen Sammelwerks *Journalists and Job loss* (2022) nennen vereinzelt Zahlen zu Stellenverlusten im Mediensektor. In Australien ist von etwa 3.000 Journalismus-Stellen die Rede, die zwischen 2011 und 2017 abgebaut wurden (MARJORIBANKS et al. 2022: 3), in Bezug auf die Niederlande wird davon ausgegangen, dass seit 2012 über 1.000 Journalist:innen von Entlassungen betroffen waren (DEUZE 2022: 106). Für den Journalismus in den USA heißt es währenddessen, in den Jahren 2008 bis 2020 sei die Zahl der Redaktionsangestellten (»Newsroom employment«) um 26 Prozent gesunken (WALKER 2021). Am stärksten von diesem Verlust sei die Zeitungsbranche in den USA betroffen, hier liege der Rückgang sogar bei 57 Prozent (ebd.). In Kanada wird von »7,790 layoffs in the print media sector, 5,911 in the broadcasting sector and 2,799 in other sectors (i.e., digital media, Canadian Press, etc.)« geschrieben (FRY 2017: 56). Cohen et al. (2019: 2) sprechen in diesem Zusammenhang von einer »significant depletion« journalistischer Fachkräfte. Es ist davon auszugehen, dass die Corona-Krise diese Lage noch verschlimmerte, so äußerten sich Posetti und Bell (2020) bereits im ersten Pandemie-Jahr: »Tens of thousands of newsroom jobs have been lost or reshaped by the pandemic«. Was Zahlen wie diese allerdings nicht erlauben, ist eine Antwort auf die Frage, wie viele der entlassenen Journalist:innen eine neue Stelle fanden oder finden und wie groß die Zahl derjenigen ist, die in andere Berufsfelder abwanderten. Gleichzeitig dürfen in Bezug auf Fluktuationsbewegungen in der Medienbranche auch neu gewonnene Arbeitsplätze nicht außer Acht gelassen werden (COHEN et al. 2019: 2). Dennoch lohnt sich die Erfassung von Entlassungen auch, um Ausstiege aus dem Journalismus in einen Gesamtkontext zu setzen. Schließlich werden Massenentlassungen

auch als Teil eines umfassenden Prozesses verstanden, der mit verschlechterten Arbeitsbedingungen in der Branche einhergeht. Marjoribanks et al. (2021: 373) beispielsweise betrachten Entlassungen im Journalismus als eine zentrale Dimension von Prekariät. Entlassungen könnten auch als der »sichtbare« Teil des Wandels des Journalismus bezeichnet werden (RODELO 2023: 17). Zudem beeinflussen Entlassungswellen auch die Arbeit und das Wohlbefinden von Journalist:innen, die von den Kündigungen nicht direkt betroffen sind; Ekdale und Kolleg:innen (2015: 385) bezeichnen diese als »layoff survivors«. Eine Annahme wäre, dass diese »zurückgelassenen« Journalist:innen aufgrund der Unsicherheit und der Bedrohung von Kündigungen zu Aussteiger:innen werden. Auch aus diesem Grund sollen Entlassungen von Journalist:innen mit im Zentrum dieser Arbeit stehen.

In Anlehnung an die »redundancy timeline« aus dem »New Beats Project« zu Kündigungen im Journalismus in Australien,¹² wurde für die vorliegende Studie eine systematische Zusammenstellung des Stellenabbaus im Journalismus in Deutschland erarbeitet. Diese bereichert die theoretischen Grundlagen zur Arbeitsmarktlage des Journalismus, indem sie das Ausmaß an personellen Veränderungen in der Branche verdeutlicht. Nachdem unter anderem Entlassungen und deren Zusammenhang mit Berufswechseln von Journalist:innen im Vordergrund der geplanten Untersuchung stehen, soll durch die Zeitleiste ein Eindruck darüber geschaffen werden, wie sich Sparmaßnahmen in den Medienhäusern äußern und in welchen Bereichen Fluktuation im Journalismus in Deutschland anzutreffen ist. Der Kontext, in den das Phänomen des Ausstiegs aus dem Journalismus eingebettet ist, soll dadurch klarer werden, schließlich ergibt sich durch den Wegfall der Medienstatistik des Statistischen Bundesamtes in Deutschland eine Wissenslücke zu Zahlen in Bezug auf Kündigungen, Stellenverluste und Stellenabbau in der Medienbranche. Um dem entgegenzuwirken, wurde mittels einer eigenen Recherche ein Zeitstrahl entwickelt, der Stellenkürzungen im Journalismus in Deutschland von 2015 bis 2020 abbildet. Die Entscheidung für diese Zeitspanne fiel in Orientierung an methodische Überlegungen, die in Kapitel 6 näher erläutert werden. Der chronologische Überblick soll ein Gefühl dafür geben, wie stark der Journalismus in den vergangenen Jahren von personellen Einsparungen betroffen war, und soll aufzeigen, in welchem stetigen Wandel sich die Branche und der

12 Link zur Zeitleiste: <https://www.newbeatsblog.com/redundancy-timeline/>

Arbeitsmarkt befindet. Gleichzeitig repräsentiert der Zeitstrahl krisenhafte Entwicklungen im Journalismus und hält Kernereignisse auf dem Arbeitsmarkt der Branche fest. Für diese Zwecke genügt ein erster exemplarischer Zeitraum bzw. Ausschnitt von sechs Jahren, der sowohl Jahre vor der Corona-Pandemie abdeckt, als auch ein Pandemiejahr. Die grafische Zusammenstellung ermöglicht es, Ereignisse und Daten des journalistischen Arbeitsmarktes nachzuverfolgen und festzuhalten. Hierbei besteht jedoch kein Anspruch auf Vollständigkeit.

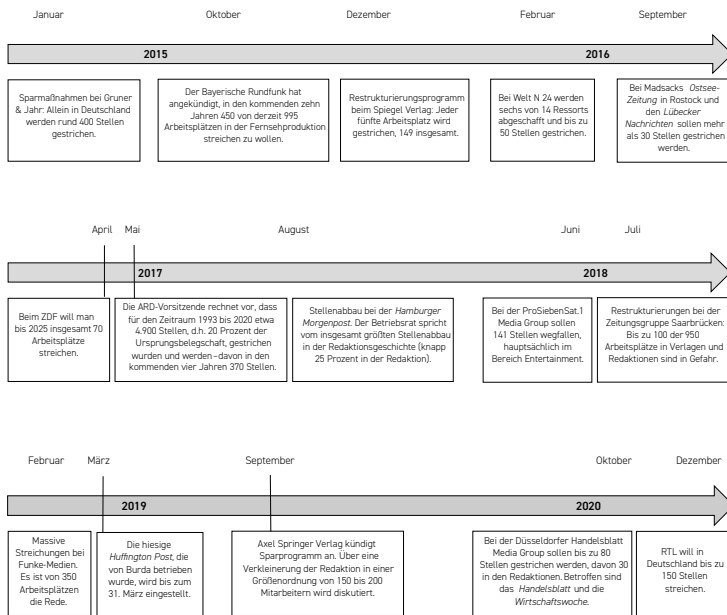
Die Eigenrecherche für die Zusammenstellung der Zeitleisten (vgl. Abb. 1) basierte auf einem Zwei-Quellen-Prinzip: In erster Linie stützt sich die Dokumentation auf die Quartalsberichte zur Medienwirtschaft¹³ der Deutschen Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju in ver.di), die vierteljährlich erscheinen und auf der Auswertung von »Tageszeitungen, Fachzeitschriften, Informationsdiensten, Verbandspublikationen und Internetseiten« basieren (HAUTSCH 2015: 1). Im Sinne des Erkenntnisinteresses wurden in der Recherche sogenannte »Negativmeldungen« (HAUTSCH 2016: 7) berücksichtigt, also Informationen, Zahlen und Bekanntmachungen zu Entlassungen und Stellenabbau. Ebenso in den Zeitstrahl mit aufgenommen wurden Ankündigungen zu Einstellungen von Medien, Sparprogrammen und Zusammenlegungen von Redaktionen, wenn in diesem Zusammenhang auch von Entlassungen berichtet wurde. Nicht mit einbezogen wurden Meldungen und Informationen zu nicht-journalistischen Medien wie Kino, Film und Musik sowie dem Buchvertrieb (Definition »Journalismus« s. Kap. 6.2). Ergänzt und abgeglichen wurden diese Meldungen durch zusätzliche Internetrecherche, wobei Quellen hinzugezogen wurden wie Gewerkschaftsmagazine (u. a. *MMM* von verdi), journalistische Medien (u. a. *Süddeutsche Online*, *der Spiegel*, *taz*, *Welt*, *Focus*, verschiedene Lokalzeitungen), Onlinemagazine (u. a. *Meedia* und *übermedien*) Informationsdienste (u. a. Informationsplattform der Kommunikationsbranche W&V, Plattform Horizont), Online-Mediendienste (u. a. *kressreport*) und Online-Auftritte der Journalist:innenverbände (u. a. DJV und dju in ver.di). Wichtig ist an dieser Stelle anzumerken, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass einige der angekündigten Entlassungen in den Medienhäusern möglicherweise doch verhindert werden konnten. Ebenso sollte beachtet

13 Link zur Übersicht der Quartalsberichte: <https://dju.verdi.de/geld-tarif/quartalsberichte>

werden, dass neue Einstellungen von Journalist:innen auf der Zeitleiste¹⁴ keine Berücksichtigung finden. Abbildung 1 zeigt die Kernereignisse zum Stellenabbau im deutschen Journalismus auf einem Zeitstrahl, in dem jeweils zwei Jahre zusammengefasst wurden.¹⁵

ABBILDUNG 1

Zeitleiste zum Stellenabbau im Journalismus in Deutschland zwischen 2015 und 2020



Anmerkung: eigene Darstellung

14 Die digitale Zeitleiste kann unter dem folgenden Link abgerufen werden: https://cdn.knightlab.com/libs/timeline3/latest/embed/index.html?source=1UMUDD_EJpZvEvf_ANDZyEyzCkIk2RPT2wwucbY7isQo&font=Default&lang=en&initial_zoom=2&height=650. Die digitale Zeitleiste wurde mit dem Tool »Knight Lab Timeline« in einem Google Spreadsheet erstellt. Dieses kann auf der Open Science Plattform osf unter dem folgenden Link abgerufen werden: <https://osf.io/pwcf5/wiki/>

15 Nachdem im oberen Absatz die Quellen der Recherchearbeit bereits transparent gemacht wurden, wurde im Zeitstrahl darauf verzichtet, alle Links zu den einzelnen Ereignissen zu hinterlegen.

Die Recherche und das Zusammentragen der Ereignisse macht Zahlen an entlassenen Journalist:innen in Deutschland sichtbar und greifbar, wobei insbesondere Geschehnisse auf dem Zeitstrahl festgehalten wurden, die Rodelo (2023: 22) als »multiple layoff events« beschreibt, bei denen drei oder mehr Mitarbeitende gekündigt wurde. Der Zeitstrahl macht deutlich, dass die Sicherheit der Arbeitsplätze von Journalist:innen unter verschiedenen Strategien der Medienhäuser leidet: Zu den Sparmaßnahmen zählen Zusammenlegungen von Redaktionen, der Verzicht auf Schlussredaktionen sowie Mantelredaktionen, die Auslagerung von Arbeit an externe Dienstleister und der Verlass auf Frührente von Journalist:innen. Von den Maßnahmen erscheinen insbesondere Lokal- und Sportredaktionen betroffen, aber auch freiberufliche Journalist:innen, Fotograf:innen und ältere Redakteur:innen. Dies spiegelt zum Teil Beobachtungen aus anderen Ländern wider, wenn beispielsweise Rodelo (2023: 25) davon berichtet, dass in Mexiko insbesondere Journalist:innen mit mehr als 15 Jahren Berufserfahrung entlassen werden und auch hier Frührenten-Regelungen zum Einsatz kommen. Außerdem sind auch in Mexiko insbesondere Redaktionen der Bereiche Lokales, Sport und Kultur sowie auch Fotograf:innen von Entlassungswellen betroffen (ebd.).

Es kann davon ausgegangen werden, dass einige der entlassenen Journalist:innen eine neue Arbeitsstelle im Journalismus gefunden haben, doch gerade während der Corona-Krise haben sich viele Journalist:innen auch neue Berufe gesucht (HULL 2024; WITTE/SYBEN 2022: 76). Ebenso ist vorstellbar, dass sich ältere Journalist:innen nach Entlassungen für die Frührente entschieden haben. Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass Entlassungswellen und Sparmaßnahmen im personellen Bereich die Prekarisierung der Branche verschärfen und somit Konditionen schaffen »for journalists to leave the profession« (RODELO 2023: 28).

2.3 Arbeitszufriedenheit von Journalist:innen

Dieses Unterkapitel soll sich mit der Frage beschäftigen, inwieweit Journalist:innen mit ihrer Arbeit und ihrem Beruf zufrieden sind. Schließlich geht ein Großteil der Theorien zu Kündigungen und Berufswechseln davon aus, dass Arbeitsunzufriedenheit einer Kündigung bzw. einem Berufswechsel vorausgehen kann (u. a. HOM et al. 2012; LEE/MITCHELL 1994; MOBLEY 1977; RHODES/DOERING 1983). Dies würde bedeuten, dass Journalist:innen, die sich für einen Ausstieg entscheiden, unzufrieden

sind mit ihrem Beruf oder mit ihrer Tätigkeit als Journalist:in. Dieser Annahme soll in der geplanten Untersuchung nachgegangen werden, wofür in diesem Unterkapitel Grundlagen für das Verständnis von Arbeits(un-)zufriedenheit im Journalismus geschaffen werden.

Zunächst gilt es zu klären, was unter dem Begriff »Arbeitszufriedenheit« zu verstehen ist und wie dieser in der Journalismusforschung eingesetzt wird. Neverla (1979: 8) grenzt hierbei die beiden Begriffe »Arbeitszufriedenheit« und »Berufszufriedenheit« voneinander ab und versteht dabei ersteren als übergeordnete Einheit. Dass die beiden Begriffe nicht gleichzusetzen sind, dies verdeutlicht Steffan (2015) auch anhand von empirischen Befunden (vgl. auch letzter Absatz dieses Unterkapitels). Beam (2006: 170) beschreibt Arbeitszufriedenheit als eine auf Gefühlen basierende Einstellung gegenüber der Arbeitsrolle, die man ausübt. Dabei stellt der Autor infrage, ob die Abwesenheit oder Nicht-Existenz von Arbeitszufriedenheit automatisch zu Unzufriedenheit führt (ebd.). Neverla (1979: 238) macht Unzufriedenheit an der Diskrepanz zwischen »Soll« und »Ist« fest und nimmt dabei eine ähnliche Position wie Weischenberg und Kolleg:innen (2006: 89) ein. Letztere gehen davon aus, dass Arbeitszufriedenheit aus »berufsbezogenen Erwartungen und Ansprüchen« resultiere (ebd.), also unter anderem jenen Vorstellungen beim Einstieg in den Beruf, die in Kapitel 2.1 vorgestellt wurden. Dies geht mit der Tatsache einher, dass es sich beim Konstrukt der Arbeitszufriedenheit um ein individuelles und subjektives Gefühl handelt, welches sich auch über die Jahre hinweg ändern kann (HESMONDHALGH/BAKER 2011: 136). Doch möglicherweise gerade deswegen kann die Arbeitszufriedenheit einzelner Journalist:innen auch als Indikator für die Stimmung und die Lage des Journalismus gesehen werden (WEISCHENBERG et al. 2006: 89).

In der Kommunikationswissenschaft ist bereits seit vielen Jahren die Auffassung verbreitet, dass Journalist:innen in Deutschland insgesamt sehr zufrieden sind. In der Literatur fallen Formulierungen wie eine »durchweg große Zufriedenheit« (WEISCHENBERG et al. 2006: 89) und eine »kollektive Zufriedenheit« von Journalist:innen (MEYEN/RIESMEYER 2009: 85). Dies stellt keine Besonderheit deutscher Journalist:innen dar, denn auch in Ländern wie Österreich und Kenia wird von einer hohen Zufriedenheit berichtet (u. a. BROWNLEE/BEAM 2012: 353; HUMMEL et al. 2012: 730; XIAOMING et al. 2013: 79). Auch aktuellere Zahlen des Pew Research Centers (GOTTFRIED et al. 2022: 6) machen deutlich, dass US-Journalist:innen selbst nach den Corona-Erschütterungen weitgehend mit ihrer Arbeit zufrieden sind.

Die Zufriedenheit von Journalist:innen kann als ein Phänomen betrachtet werden, das auf den ersten Blick paradox erscheint, zumindest im Hinblick auf zunehmend prekäre Arbeitsverhältnisse in einer Branche (vgl. Kapitel 2.2.2), die ohne ein Krisennarrativ kaum auskommt (REINARDY 2011: 33; WEISCHENBERG et al. 2006: 89). Es gebe schließlich viele Gründe für Unzufriedenheitsgefühle von Journalist:innen, seien es die schlechten Arbeitsbedingungen in der Medienbranche oder die zunehmenden Bedrohungen gegenüber Journalist:innen (WASSERMAN 2023: 190). »Schminkt sich hier also eine komplette Berufsgruppe ihre triste Lage schön?«, könnte man also in Bezug auf den Widerspruch fragen (WEISCHENBERG et al. 2006: 89). Und auch Perreault (2023: 26) versuchte in seiner Studie zu us-Journalist:innen der Frage nachzugehen »given the well-known challenges, why do journalism?«. Weitere internationale Studien setzten sich bereits zum Ziel, mittels Journalist:innen-Befragungen Erklärungen für das hohe Zufriedenheitsgefühl von Journalist:innen zu finden, indem sie Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit der Berufsgruppe zu identifizieren versuchten. Nicht nur machen die Befunde deutlich, was die Freude am Journalismus-Beruf ausmacht, sondern sie liefern indirekt auch erste Antworten auf die Frage, welche Journalist:innen möglicherweise eher zufrieden und welche eher unzufrieden sind.

Laut einer Literaturanalyse von Yu (2021: 6) ist die ›Zwei-Faktoren-Theorie‹ nach Herzberg et al. (1959) die am häufigsten verwendete konzeptionelle Grundlage für Studien zur Arbeitszufriedenheit im Journalismus (u. a. REINARDY 2009, 2014; STEFFAN 2015). Das Modell basiert auf der Annahme, dass zwei wesentliche Faktoren die Arbeitszufriedenheit beeinflussen, einerseits Motivatoren und andererseits sogenannte Hygienefaktoren. Motivatoren, wie beispielsweise Anerkennung, führen dazu, dass sich Beschäftigte zufrieden fühlen, während nicht vorhandene Hygienefaktoren – wie beispielsweise Gehalt, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzsicherheit – zu Unzufriedenheit führen können (ULICH 2011: 47f.). Bevor im Folgenden auf die Determinanten von Arbeitszufriedenheit im Journalismus eingegangen wird, soll auf Basis des Forschungsstandes gezeigt werden, mit welchen Aspekten der Arbeit Journalist:innen eher zufrieden und mit welchen sie eher unzufrieden sind. Dabei fällt auf, dass »Orte der Unzufriedenheit«, wie Meyen und Riesmeyer (2009: 86) sie beschreiben, meist extrinsischer Art sind, während Zufriedenheitsfaktoren insbesondere mit intrinsischen Merkmalen der journalistischen Tätigkeit verbunden sind. So wird in bisherigen Studien wiederholend erwähnt,

dass Journalist:innen die mit dem Beruf einhergehende Selbstbestimmung und Unabhängigkeit schätzen (HUMMEL et al. 2012: 730; WAGNER/MÖHRING 2022: 122; WEISCHENBERG et al. 2006: 90). »Autonomie« ist das Stichwort, das in vielen Studien zur Zufriedenheit von Journalist:innen fällt, der Begriff wird dabei in erster Linie als Freiheit über journalistische Inhalte verstanden (u. a. BEAM 2006: 182; REINARDY 2009: 129). Diese wahrgenommene Autonomie sei in bisherigen Studien ein entscheidender Einflussfaktor auf die Zufriedenheit von Journalist:innen (REYNA 2023b: 118). Auch tendenziell zufrieden sind Journalist:innen mit dem Arbeitsklima und der Zusammenarbeit in den Redaktionen bzw. mit dem Verhältnis zu Kolleg:innen (SCHWENK 2006: 170; WEISCHENBERG et al. 2006: 90). Weitere Aspekte, die im Zusammenhang mit der Zufriedenheit von Journalist:innen genannt werden, sind die Abwechslung in der Tätigkeit und die spannenden Erfahrungen, die man im Beruf erlebt (HUMMEL et al. 2012: 725, 730).

Reyna (2023b: 118ff.) argumentiert, dass die Zufriedenheit von Journalist:innen vor allem mittels eines übergreifenden Konzepts erklärt werden könne, nämlich der Theorie des »job controls«. Journalist:innen seien insbesondere dann zufrieden, wenn sie Kontrolle über ihre Arbeit und den Beruf hätten, sei es im Zusammenhang mit der eigenen Work-Life-Balance oder hinsichtlich der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes. Der Autor versteht dabei das Konzept des »job controls« als »a worker's capacity of influence in their workplace« (ebd.: 118). Dieser Versuch, die (Un-)Zufriedenheit von Journalist:innen an ihrer Kontrollfähigkeit über die eigene Arbeitsstelle festzumachen, steht im Einklang mit bisherigen Befunden zu Unzufriedenheitsfaktoren im Journalismus: Bisherige Befragungen zeigen, dass Journalist:innen vor allem mit drei wesentlichen Aspekten unzufrieden sind – und auf diese haben sie meist keinen Einfluss: Mit der Bezahlung, der Perspektivlosigkeit und der Arbeitsplatzunsicherheit sind Journalist:innen tendenziell unzufrieden. Dass Journalist:innen mit ihrer Entlohnung unzufrieden sind, belegen Untersuchungen unterschiedlicher Länder, so beispielsweise in Deutschland, Kenia und den USA (u. a. HANITZSCH/RICK 2021: 9; IRERI 2016: 176; WEISCHENBERG et al. 2006: 90). Dabei sind es nicht unbeachtliche Prozentzahlen an Befragten, die sich für eine diesbezügliche Unzufriedenheit aussprechen: Weniger als vier von zehn Journalist:innen sind beispielsweise in Kenia mit ihrer Bezahlung zufrieden (IRERI 2016: 176), und in Deutschland sind es fast die Hälfte der befragten hauptberuflichen Journalist:innen in einer nicht repräsentativen Studie (HANITZSCH/RICK 2021: 9). Die Unzufriedenheit würde

vor allem dann aufkommen, wenn die Bezahlung unter eine bestimmte »Größenordnung« sinke (NEVERLA 1979: 197). Was in dieser Hinsicht von Journalist:innen subjektiv betrachtet als »adäquat« betrachtet wird, ist allerdings fraglich (ebd.). Plausibel erscheint jedoch die Annahme, dass bestimmte Belastungen bis zu einem gewissen Grad hingenommen werden, ab einem bestimmten Punkt aber nicht mehr geduldet werden und dann in Unzufriedenheit resultieren (ebd.: 196). In Bezug auf Perspektivlosigkeit werden von Journalist:innen fehlende Aufstiegsmöglichkeiten (SCHWENK 2006: 170) und geringe Weiterbildungsmöglichkeiten sowie geringe Karriereaussichten (STEFFAN 2015: 259) genannt. Und auch die fehlende Arbeitsplatzsicherheit sei ein wesentlicher Prädiktor für Unzufriedenheit (IRERI 2016: 180; SCHWENK 2006: 170).

TABELLE 3

Einflussfaktoren auf die Arbeits(un)zufriedenheit von Journalist:innen

Einflussfaktoren	eher zufrieden	eher unzufrieden
Kontextvariablen		
Geschlecht	(Männer)	(Frauen)
Alter	+ Alter	- Alter
Einkommen	+ Gehalt	- Gehalt
Strukturvariablen		
Medium	Rundfunk	Nachrichtenagenturen
Medienreichweite	Überregionaler Journalismus	Lokaljournalismus
Berufsvariablen		
Anstellungsverhältnis	(fest angestellt)	(freiberuflich tätig)
Position	(+ Position)	(- Position)
Berufserfahrung	+ Berufserfahrung	- Berufserfahrung
Organisation	(großes Medienhaus)	gewinnorientiertes Medium
Ausbildungsweg	+ Ausbildungsgrad	- Ausbildungsgrad
Arbeitszeit	- Arbeitsstunden	+ Arbeitsstunden, hohe Arbeitsbelastung
Programmvariablen		
Journalistische Tätigkeit	viel Autonomie Feedback auf Arbeit Unterstützung	Redigierarbeit

Anmerkung: Literaturbelege im Fließtext, eigene Darstellung. Die Zeichen +/– in der Tabelle sollen das Ausmaß (größer/kleiner, höher/geringer, mehr/weniger) der jeweiligen Merkmale abbilden.

Tabelle 3 fasst die im (internationalen) Forschungsstand identifizierten Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit von Journalist:innen zusammen. Die Tabelle dient als vereinfachte Übersicht zur in den vorherigen

Abschnitten dargestellten differenzierten Analyse und soll einen Eindruck über mögliche Einflüsse auf die Zufriedenheit von Journalist:innen verschaffen. Die Tabelle macht deutlich, was Journalist:innen eher zufrieden oder unzufrieden macht. In Anlehnung an Steffan (2015: 257) wird dabei zwischen persönlichen Variablen bzw. Kontextvariablen und berufsbedingten Variablen unterschieden, wobei auch die oben eingeführten Motivatoren und Hygienefaktoren nach Herzberg et al. (1959) in der Darstellung erkennbar sind. Letztere werden nochmals unterteilt in Strukturvariablen (Medium, Medienreichweite), Berufsvariablen (Anstellungsverhältnis, Position, Berufserfahrung, Organisation, Ausbildungsweg, Arbeitszeit) und Programmvariablen (Tätigkeiten). In Klammern aufgeführte Aspekte werden im Forschungsstand widersprüchlich oder als nicht eindeutig einordbar dargestellt; die Zeichen +/- sollen das Ausmaß (größer/kleiner, höher/geringer, mehr/weniger) der Merkmale abbilden.

In Bezug auf persönliche Faktoren bzw. Kontextvariablen der Zufriedenheit von Journalist:innen gehen die Befunde hinsichtlich des Geschlechts als Einflussfaktor auseinander. Lucht (2016: 416) untersuchte in ihrer Studie geschlechtsspezifische Unterschiede in der Zufriedenheit von Journalist:innen in den USA und kam zu dem Ergebnis, dass einige Charakteristiken des Berufes durchaus von Männern und Frauen unterschiedlich wahrgenommen werden. Männliche sowie auch weibliche Journalist:innen sind beispielsweise unzufrieden mit der Bezahlung, bei Frauen erscheint diese Unzufriedenheit jedoch dringlicher und teilweise sogar existenziell bedrohend (LUCHT 2016: 416). In den Arbeiten von Brownlee und Beam (2012: 353) und Neverla (1979: 220) wird der Befund geäußert, dass Frauen im Journalismus insgesamt unzufriedener sind als Männer. Andere Untersuchungen hingegen konnten in Bezug auf die Zufriedenheit von freiberuflich tätigen Journalist:innen keinen Gender-Effekt beobachten (u. a. IRERI 2016: 175; MASSEY/ELMORE 2011: 680).

Eindeutige Übereinstimmung lässt sich im Forschungsstand hinsichtlich des Zusammenhangs von Bildungsgrad und Zufriedenheit erkennen. Je höher der Bildungs- und Ausbildungsgrad der Journalist:innen, desto größer auch ihre Zufriedenheit (IRERI 2016: 176; NEVERLA 1979: 199; STEFFAN 2015: 264). In der Literatur wird die Vermutung geäußert, dass dieser Zusammenhang durch die besseren Aufstiegschancen zustande kommt, die eher Journalist:innen mit einem höheren Bildungsgrad erfahren (IRERI 2016: 180). Auch würde die Zufriedenheit von Journalist:innen mit zunehmenden Arbeitsstunden sinken (REINARDY 2009: 137; STEFFAN 2015: 265, 269).

Einig ist man sich in der Literatur auch in Bezug auf den Einflussfaktor des Einkommens: Journalist:innen mit höherem Gehalt sind tendenziell zufriedener als Kolleg:innen, die weniger verdienen (u. a. IRERI 2016: 176; STEFFAN 2015: 265; WEISCHENBERG et al. 2006: 95). Ebenso wird in mehreren Studien aufgezeigt, dass Journalist:innen höheren Alters, und damit zusammenhängend mit einer größeren Berufserfahrung, zu den zufriedeneren Journalist:innen gehören (u. a. GOTTFRIED et al. 2022: 62; STEFFAN 2015: 265; WEISCHENBERG et al. 2006: 95). Außerdem wird aus bisherigen Untersuchungen ersichtlich, dass auch das Medium, für das Journalist:innen tätig sind, deren Zufriedenheit beeinflussen kann: Geht man von den Befunden von Neverla (1979: 220) und Steffan (2015: 265) aus, so sind Rundfunkanstalten die Arbeitgeber,¹⁶ die zur größten Zufriedenheit führen. Dabei werden insbesondere Radiojournalist:innen als eine zufriedene Gruppe herausgestellt (BROWNLEE/BEAM 2012: 353; IRERI 2016: 176). Weniger zufrieden sind laut Steffan (2015: 265) Journalist:innen, die bei oder für Nachrichtenagenturen arbeiten und auch Lokaljournalist:innen scheinen mit ihren Arbeitsbedingungen am unzufriedensten zu sein, denn sie würden eine besonders hohe Arbeitsbelastung empfinden (WEISCHENBERG et al. 2006: 93). Vereinzelt belegen die Befunde auch, dass Journalist:innen höherer Positionen (ebd.: 91) – also beispielsweise Chefredakteur:innen – eine größere Berufszufriedenheit erfahren (NEVERLA 1974: 195). Andere Studien wiederum konnten keinen Einfluss der hierarchischen Position von Journalist:innen auf ihre Zufriedenheit belegen (STEFFAN 2015: 265; XIAO-MING et al. 2013: 79). Auch in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis gehen die Meinungen auseinander: Steffan (2015: 265) und Neverla (1979: 229) stellten fest, dass festangestellte Journalist:innen insgesamt zufriedener sind als freiberuflich Tätige. Dabei muss jedoch beachtet werden, dass man die Aussage, eine Festanstellung im Journalismus würde eine größere Zufriedenheit mit sich bringen, nicht pauschal treffen kann (STEFFAN 2015: 263). Denn freiberufliche Journalist:innen seien zwar häufig mit ihrer beruflichen Sicherheit unzufrieden (SCHWENK 2006: 209; STEFFAN 2015: 263; WEISCHENBERG et al. 2006: 92), aber beispielsweise nicht mit ihrer Arbeitsbelastung (u. a. STEFFAN 2015: 263; WEISCHENBERG et al. 2006: 93). Auch muss berücksichtigt werden, dass bisherige Studien, die freiberuf-

16 Der Begriff ›Arbeitgeber‹ wird in dieser Arbeit als juristische Person/Institution verstanden und deswegen nicht gegendert. Dasselbe gilt für den Begriff ›Auftraggeber‹.

liche Journalist:innen in den Blick nahmen, fast ausnahmslos eine hohe Zufriedenheit unter der Berufsgruppe feststellten (BUCKOW 2011: 95; DJV 2009: 83; OBERMAIER/KOCH 2015: 626). Dies kann auch daran liegen, dass sich viele freiberuflich tätige Journalist:innen freiwillig für die Selbstständigkeit entschieden haben (BUCKOW 2011: 60; MASSEY/ELMORE 2011: 679) und die damit einhergehende Autonomie schätzen (MEYEN 2009: 76f.).

Einige Studien gingen auch der Frage nach, ob die Größe einer Medienorganisation möglicherweise die Zufriedenheit von Journalist:innen beeinflusst. Dabei kamen Steffan (2015: 263) sowie Brownlee und Beam (2012: 354) zum Schluss, dass die Beschäftigung bei oder für einen größeren Medienbetrieb zu einer höheren Zufriedenheit führen kann – zumindest hinsichtlich materieller Bedingungen. Das Arbeitsklima würden jedoch Journalist:innen positiver bewerten, die in einem kleineren Medienhaus arbeiten (STAMM/UNDERWOOD 1993: 529; STEFFAN 2015: 264). Auch die Ausrichtung eines Medienhauses wird in Zusammenhang mit der Zufriedenheit gebracht: Journalist:innen, die das Auftreten ihres Mediums als positiv wahrnehmen und das Gefühl haben, dass dieses im Sinne einer guten journalistischen Qualität agiert, sind tendenziell zufriedener (u. a. BROWNLEE/BEAM 2012: 354; XIAOMING 2013: 80). Eine Profit- und Gewinnorientierung eines Medienhauses kann sich hingegen negativ auf die Zufriedenheit von Journalist:innen auswirken (BEAM 2006: 178; STAMM/UNDERWOOD 1993: 538).

Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit von Journalist:innen können auch auf die Art der Tätigkeit zurückzuführen sein, diese werden in Tabelle 3 unter den ›Programmvariablen‹ aufgeführt. Wie bereits erwähnt, zeigt sich im Forschungsstand, dass die wahrgenommene Autonomie bei der Arbeit einen entscheidenden Einfluss auf die Zufriedenheit von Journalist:innen haben kann (u. a. BEAM 2006: 182; IRERI 2016: 179; REINARDY 2014: 867). Journalist:innen, die viel Zeit mit dem Redigieren von Texten verbringen, seien tendenziell unzufriedener (STEFFAN 2015: 263), während ein regelmäßiges Feedback von Vorgesetzten (BEAM 2006: 182) und Unterstützung vonseiten der Organisation (REINARDY 2014: 866) allgemein zu einer höheren Zufriedenheit führen kann.

Vereinzelte Studien untersuchten bereits den Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit von Journalist:innen und ihrer Intention, zu kündigen bzw. den Beruf aufzugeben (u. a. REINARDY 2009). So stellte Neverla (1974: 204, 224) einen negativen Zusammenhang zwischen der Berufszufriedenheit und der Bereitschaft zum Berufswechsel fest. Die

Autorin spricht bei unzufriedenen Journalist:innen von einer »höheren Mobilitätsbereitschaft«. Auch in der Befragung von Reinardy (2009: 126) war Arbeitsunzufriedenheit einer der Hauptgründe für die Intention, den Journalismus verlassen zu wollen. Etwa ein Viertel des Samples der Studie gab eine Wechselbereitschaft an, wobei die Wechselwilligen tendenziell niedrigere Zufriedenheitsraten hatten. In der Studie wird die folgende Schlussfolgerung angeführt: »A lack of satisfaction can result in journalists leaving the profession« (REINARDY 2009: 137). Als Konsequenz dessen kann konstatiert werden, dass für die Zufriedenheit von Journalist:innen gesorgt werden muss, um Kündigungsraten so gering wie möglich zu halten und Wechsel in andere Berufsfelder zu verhindern (BEAM 2006: 182).

Die Aufarbeitung des Forschungsstandes zur Arbeitszufriedenheit von Journalist:innen zeigte, dass diese mit vielen Aspekten ihrer Arbeit und ihres Berufes zufrieden sind, aber dass insbesondere materielle Bedingungen als nicht sehr zufriedenstellend bewertet werden. So kann man der Feststellung von Weischenberg et al. (2006: 95) zustimmen, dass »von einer vermeintlich glücklichen Berufsgruppe folglich nicht die Rede sein kann«. Auch DJV-Bundesvorsitzender Frank Überall warnte im Jahr 2021 in einer Pressemitteilung davor, die Zufriedenheit des Berufsstandes als Anlass zu nehmen, die Schattenseiten des Journalismus zu ignorieren: »Die positiven Zufriedenheitswerte können nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Journalismus ein ernstes Problem hat« (DJV 2021). Dennoch machen Studien darauf aufmerksam, dass im Gesamtbild bei Journalist:innen die Leidenschaft und der Enthusiasmus für den Beruf oftmals die negativen Eigenschaften der Arbeit kompensieren (u. a. HESMONDHALGH/BAKER 2011: 127; RICK/HANITZSCH 2024b: 211). In diesem Zusammenhang wird beispielsweise erwähnt, es gebe »more important things about journalism than money« (HUMMEL et al. 2012: 727). Der Idealismus, der die Arbeit vieler Journalist:innen prägt (u. a. MATHISEN 2017: 920), sei also ein wesentlicher Einflussfaktor auf die Zufriedenheit von Journalist:innen und müsse als berufsspezifisches Merkmal betrachtet werden (REYNA 2023b: 119).

Fest steht auch, dass die Arbeitsbedingungen einen entscheidenden Einfluss auf das Zufriedenheitsgefühl von Journalist:innen haben, so argumentiert auch Beam (2006: 182): »So, it is important to keep in mind that understanding journalists' job satisfaction begins by understanding the conditions under which they work«. Weischenberg und Kolleg:innen (2006: 95) äußerten sich diesbezüglich jedoch kritisch und vertreten die Meinung, dass das direkte Zurückführen von Arbeitszufriedenheit auf

Arbeitsbedingungen zu Fehleinschätzungen führen kann. Es ist also wichtig zu konkretisieren, auf welche Aspekte der Arbeit oder des Berufes sich die (Un-)Zufriedenheit bezieht, um ein diesbezüglich umfassendes Verständnis zu erzielen. Pauschale Aussagen sind aufgrund der Komplexität des Zufriedenheitsgefühls und seiner Subjektivität kaum möglich. Auch demonstrierten die in diesem Unterkapitel diskutierten Studienergebnisse, dass zwischen der Arbeits- und Berufszufriedenheit von Journalist:innen unterschieden werden muss. So stellt Steffan (2015) bereits im Titel seines Aufsatzes die Frage: »Glücklich mit dem Beruf, aber unzufrieden mit dem Job?«. Er zeigt mit seinen Befunden, dass Arbeitszufriedenheit und Berufszufriedenheit im Journalismus als zwei voneinander unabhängige Konstrukte betrachtet werden sollten, denn, »wer mit (einzelnen Aspekten) seiner Arbeit unzufrieden ist, stellt also noch nicht gleich den gesamten Beruf in Frage« (STEFFAN 2015: 268). Der Autor erklärt sich durch diese Betrachtung auch die widersprüchliche Beobachtung, dass Journalist:innen zwar mit ihren Arbeitsbedingungen unzufrieden sind, mit dem Beruf selbst jedoch zufrieden (ebd.; s. auch RICK 2023a: 15). Aus dieser Perspektive könnte in Bezug auf den Ausstieg aus dem Journalismus vermutet werden, dass dieser nicht aus der Unzufriedenheit mit dem Beruf resultiert, sondern aus Unzufriedenheit mit den zusammenhängenden Arbeitsbedingungen.

2.4 Zwischenfazit

Ist Journalist:in zu sein ein Traumberuf? Auch wenn diese Frage nicht direkt im Forschungsinteresse steht, hängt sie indirekt mit dem Untersuchungsgegenstand des Ausstiegs aus dem Journalismus zusammen. Schließlich kann nicht ausgeschlossen werden, dass Erwartungen an einen (Traum-)Beruf nicht erfüllt werden und dieser deswegen aufgegeben wird. Arbeitszufriedenheit und Berufswechsel bzw. Kündigungen hängen eng miteinander zusammen. Die bisherigen empirischen Befunde deuten darauf hin, dass sich die Frage ›Journalismus – ein Traumberuf?‹ nicht mit einer eindeutigen und universellen Aussage beantworten lässt. Feststeht hingegen nach Sichtung empirischer Studien, dass der Journalismus als Beruf meist nicht aus monetären Gründen gewählt wird (vgl. Kap. 2.1). Dies ist ein aufschlussreicher Befund, insbesondere, wenn der Journalismus dann möglicherweise doch zu einem bestimmten Zeitpunkt des Geldes

wegen verlassen wird (vgl. Kap. 4). Die Empirie legt jedoch auch nahe, dass der Journalismus häufig sehr gezielt als Einstiegsberuf gewählt wird, allerdings nicht immer mit dem Bewusstsein oder der Absicht, in dem Beruf auf Lebenszeit zu arbeiten. Diese Erkenntnis würde bedeuten, dass Ausstiege aus dem Journalismus Teil von strategischen Karriereplanungen sind und dass der Journalismus Gefahr läuft, eine Art Ausbildungstätigkeit zu werden. Diese Befürchtung teilt auch Reyna (2023a: 1264) in seiner Konzeptionalisierung von Journalist:innen als »mobility agents«, die strategisch aus dem Journalismus hinaus und/oder wieder hinein wechseln und somit die Annahme bestärken, dass eine langfristige Karriere im Journalismus nicht (immer) angestrebt wird.

Als einen ›Traum‹ könnte man den Journalismus-Beruf bezeichnen hinsichtlich der Autonomie und Kreativität, die er bietet. Von einem ›Albtraum‹ kann jedoch die Rede sein, wenn man die Arbeitsbedingungen im Journalismus betrachtet, denn das Berufsfeld ist von prekärer Beschäftigung geprägt – auch in Deutschland. Das macht den Beruf zu einem unsicheren Arbeitsumfeld, was auch am bewegten Arbeitsmarkt und dem kontinuierlichen Stellenabbau der letzten Jahre erkennbar ist (vgl. Kap. 2.2.3). Ekdale und Kolleg:innen (2015: 384) beschreiben die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation aus Sicht einiger Journalist:innen wie folgt: »Many newsworkers see journalism as a wounded industry, and they are unsure if anyone can stop the bleeding«. Aufgrund der Prekarisierung der Branche ist es folglich eine naheliegende Konsequenz für Journalist:innen, den Beruf zu verlassen und in anderen Bereichen Arbeit zu suchen (NORBÄCK 2019: 19). Auch nicht verwunderlich ist in diesem Zusammenhang die Tatsache, dass der Beruf unattraktiver für Berufseinsteiger:innen wird (vgl. Kap. 2.1). Dennoch scheint der Journalismus-Beruf ein »Virus« zu sein, mit dem sich nach wie vor viele Menschen »infizieren« (GODERBAUER-MARCHNER/BLÜMLEIN 2004: 11). Viele Journalist:innen sehen ihre Tätigkeit nicht als Job oder Beruf, sondern als intrinsisch motivierte Berufung, was in Bezug auf einen beruflichen Ausstieg berücksichtigt werden sollte. Schließlich würde dies bedeuten, dass man als Journalist:in mit einem Berufswechsel mehr als »nur einen Job« verlässt. Wenn Journalist:innen ihre Tätigkeit als ›Traumberuf‹ betrachten, so stellt sich umso mehr die Frage, was dazu führt, dass dieser aufgegeben wird. Dass Unzufriedenheitsfaktoren (vgl. Kap. 2.3) zu Ausstiegsmotiven werden, wäre eine Annahme. Ob Aussteiger:innen aber letztendlich tatsächlich unzufrieden waren mit ihrem Beruf, auch dies muss empirisch geklärt werden.

Prekäre und unsichere Arbeitsverhältnisse im Journalismus (vgl. Kap. 2.2.2) deuten darauf, dass es sich beim Journalismus um einen potenziellen Traumberuf handelt, der jedoch häufig unter unsicheren Bedingungen ausgeübt wird. Das Paradox des Journalismus – nämlich die hohe Anziehungskraft des Berufes trotz dieser Bedingungen – widerspricht der Vermutung, dass Journalist:innen deswegen aussteigen: »Yet what is interesting about journalism is that it continues to be attractive to so many despite these altered conditions«, formulieren es Powers und Vera-Zambrano (2024: 524). Wann und aus welchen Gründen eine solche Anziehungskraft Journalist:innen nicht mehr im Beruf halten kann – dem soll in der vorliegenden Studie nachgegangen werden. Im nächsten Kapitel soll nun aus arbeitssoziologischer Perspektive ein theoretisches Verständnis für Kündigungen und Berufswechsel geschaffen werden.

3. KÜNDIGUNGEN UND BERUFSWECHSEL ALS TEIL DES AUSSTIEGSPROZESSES: EINE ARBEITSSOZIOLOGISCHE BETRACHTUNG

Wie bereits in den einleitenden Worten der Arbeit erwähnt, stützt sich diese auf Konzepte aus der Arbeitssoziologie. Das theoretische Fundament aus der Arbeits- und Berufssoziologie bietet die Möglichkeit, eine berufssoziologische Betrachtung des Ausstiegs aus dem Journalismus in den Vordergrund zu stellen. Laut Örnebring (2009: 2f.) und Reyna (2023a: 1269) ist es unverzichtbar, Arbeiten aus der Arbeits- und Berufssoziologie in der Journalismusforschung mit einzubeziehen, um aktuelle Veränderungen in der journalistischen Arbeitswelt zu verstehen. Auf diesem Argument basiert die vornehmlich arbeitssoziologische Perspektive auf den Ausstieg von Journalist:innen mit der Zielsetzung, die in den folgenden Unterkapiteln vorgestellten arbeitssoziologischen Konzepte für die Journalismusforschung fruchtbar zu machen.

3.1 Begriffserklärungen

Studien zu beruflicher Mobilität von Journalist:innen legen offen, dass die Verwendung zusammenhängender Terminologie im Fach nicht einheitlich ist. Eine Synopse mehrerer internationaler Forschungsarbeiten zu den Themen Kündigung (u. a. ELMORE 2009; MATHEWS et al. 2021), Intention der Kündigung (u. a. REINARDY 2011; SETIAWATI 2020) und Berufswechsel im Journalismus (u. a. HELKA 2014; KESTER/PRENGER 2021) legt eine breite Palette an deutsch- und englischsprachigen Begrifflichkeiten offen (vgl. Tab. 4).

TABELLE 4

Verwendung der Begrifflichkeiten im empirischen Forschungsstand

Englischsprachige Begriffe	Literatur
Turnover	Elmore (2009), Liu & Lo (2018), Moss (1978), Scott & West (1955), Song & Jung (2022), Tharp (1991)
Quitting	Mathews et al. (2021), Setiawati (2020), Setiawati & Thomas (2024)
Laid off	Lucid (2013), Nel (2010a,b), Zion et al. (2016, 2018)
Job loss/redundancy	Cohen et al. (2019), O'Donnell et al. (2016), Reinardy et al. (2021), Ricketson et al. (2020), Sherwood (2022), Zion (2022)
Job change	Viererbl & Koch (2021)
Career change	Deuze (2022), Kester & Prenger (2021), O'Donnell et al. (2016), Reinardy (2011), Reinardy et al. (2021), Zion (2022)
(Career) transition	Cohen et al. (2019), Fisher (2014), Heaney (2018), Hunter et al. (2022), Kester & Prenger (2021), Lucid (2013)
Exiting	Cohen et al. (2019), Davidson & Meyers (2016), Dex et al. (2000), Cho et al. (2006), Norbäck (2019), Reyna (2021), Vera-Zambrano (2022)
Leaving	Deuze (2022), Dex et al. (2000), Everbach & Flournoy (2007), Heaney (2018), Ivask (2017), Matos (2022), Norbäck (2019), O'Brien (2014), O'Donnell et al. (2016), Örnebring & Möller (2018, 2022), Percival (2020), Reinardy (2009, 2011), Setiawati & Thomas (2024), Sherwood & O'Donnell (2018), Wilson (1966), Woodruff (2020)
Abandon	Matos (2022), Norbäck (2019)
Deutschsprachige Begriffe	Literatur
Ausstieg	Helka (2014), Schnedler (2017)
(Berufs-)wechsel	Helka (2014)

Anmerkung: Der Überblick beinhaltet unter anderem öffentlich zugängliche wissenschaftliche Abschlussarbeiten, um die Breite des Forschungsstands abzudecken. Die Tabelle wurde ohne Anspruch auf Vollständigkeit erstellt.

Was alle in der Tabelle aufgeführten Begriffe gemeinsam haben, ist die Beschreibung einer beruflichen Bewegung – also einer personellen Mobilität – im Journalismus. Nicht immer geht damit zwangsläufig ein Weggang vom Journalismus einher, denn Begriffe wie ›job loss‹ und ›laid off‹ beispielsweise erfassen Entlassungen von Journalist:innen, die zu Berufswechseln führen können, aber nicht zwingend müssen. Einige Begriffe implizieren somit einen kompletten Berufswechsel, andere hingegen Kündigungen oder Jobverluste bzw. Stellenverluste. Die Terminologie liefert somit wichtige Hinweise darauf, um welche Art der beruflichen Mobilität es sich in den Studien handelt. Der Forschungsstand lässt sich anhand der verwendeten Terminologie in Studien gliedern, die sich mit Berufs-

wechsel bzw. dem Ausstieg (also der Entscheidung gegen das Berufsfeld des Journalismus) beschäftigen (u. a. HELKA 2014; MATOS 2022; PERCIVAL 2020), und Studien, die Kündigungen im Journalismus und hier spezifisch arbeitgeberinitiierte Kündigungen (Entlassungen) in den Blick nehmen (u. a. REINARDY et al. 2021; SHERWOOD 2022).

Um für die geplante Untersuchung eine theoretische Grundlage zu schaffen und Struktur in die aufgezeigte Terminologie zu bringen, wird auf den folgenden Seiten eine Erläuterung der für diese Arbeit relevanten Begrifflichkeiten vorgenommen. Dabei stehen zunächst die Begriffe der ›Fluktuation‹, ›Turnover‹ und ›Kündigung‹ im Vordergrund, während im Anschluss die Begriffe ›Berufswechsel‹ und ›Ausstieg‹ geklärt werden. Die Reihenfolge der Begriffsklärungen wurde bewusst gewählt, nachdem Ausstiegs- und Berufswechselprozesse in der Regel eine Art der Fluktuation bzw. Turnover darstellen und meist auf einer Kündigung basieren. Bei den Begriffserläuterungen wird in erster Linie auf Studien und Literatur der allgemeinen Berufsforschung zurückgegriffen, welche für sich das Ziel festgelegt hat, berufliche Veränderungen zu erfassen und zu strukturieren, die Ursachen dafür zu ermitteln und mögliche Folgen abzuschätzen (DOSTAL 2013: 100).

3.1.1 *Fluktuation, Turnover und Kündigung*

In der Berufsforschung existiert kein homogenes, einheitliches Begriffsverständnis von *Fluktuation* (NEUHAUS 2010: 28) bzw. dem äquivalenten englischen Begriff des *Turnover* (ebd.: 39). In der Literatur wird argumentiert, dass es diesbezüglich an einer Begriffsschärfe mangelt (MÖLLER 2016: 18) und auch der Appell für eine stärkere theoretische Fundierung von Fluktuation wird ausgesprochen (BAILLOD 1992: 228). Gleichzeitig besteht jedoch der Konsens, dass es sich bei Fluktuation um einen komplexen Prozess handelt (HOM et al. 2012; LEE/MITCHELL 1994: 84), denn dieser kann als ein »vielschichtiger und uneinheitlicher Vorgang« verstanden werden (BAILLOD 1992: 45). Die Komplexität des Begriffes ist auch durch die Tatsache bedingt, dass Fluktuation nicht immer gleich abläuft, sondern in verschiedenen Prozessen (LEE/MITCHELL 1994: 73; vgl. Kap. 3.2.2). Fluktuation ist außerdem von Dynamik geprägt, was das Konzept zum Teil schwer greifbar macht (PRICE 1977: 4). Feststeht, dass Fluktuation eine Form von beruflicher *Mobilität* ist, also die Bewegung von Individuen bzw. Personal (PRICE 1977: 4). BailloD (1992: 20) erfasst in seinem Systematisierungsver-

such Fluktuation als eine Personalbewegung, also Personalzugänge, aber auch Personalabgänge und innerbetriebliche Stellenwechsel.¹⁷ Sabathil (1977: 10) stellt jedoch fest, dass in vielen Auffassungen der Begriff auf Personalabgänge beschränkt wird und spricht in diesem Zusammenhang von Fluktuation im »engeren Sinn«. In verschiedenen konzeptionellen Auseinandersetzungen mit dem Begriff besteht Einigkeit darüber, dass Fluktuation eine Wegbewegung beschreibt, wenn Mitarbeitende eine Organisation oder ein Unternehmen verlassen oder aus diesem ausscheiden bzw. austreten (u. a. GUTMANN 2017: 185; MARCH/SIMON 1958: 99; SHROPSHIRE/KADLEC 2012b: 5). Formen sogenannter »unvermeidbarer« Fluktuation (BAILLOD 1992: 21; PRICE 1977: 9), zu denen Renteneintritte oder der Tod von Beschäftigten zählen, werden in dieser Arbeit nicht weiter berücksichtigt, da sie »nicht beeinflusst werden können« (BAILLOD 1992: 11) und nicht im Forschungsinteresse dieser Untersuchung stehen.

Als wichtiges Definitionselement von Fluktuation gilt das »Überschreiten der Organisationsgrenze« (BAILLOD 1992: 45), also der Austritt aus einer Organisation. Mobley (1982: 10) fügt dem noch hinzu, dass hierbei eine Tätigkeit beendet wird, die mit einer Entlohnung verbunden war. Den Endpunkt solcher Wegbewegungen, also die Frage, wohin die Arbeitenden wechseln, lassen viele Definitionen allerdings offen (SHROPSHIRE/KADLEC 2012b: 5). Fest steht jedoch, dass sich Fluktuation auch durch ihre Gegenbewegung definiert, die letztlich keine Bewegung ist: nämlich der Entscheidung, in einer Organisation zu bleiben. So konstatieren Lee und Mitchell (1994: 84), dass es sich bei Turnover um einen Prozess handelt, bei dem Individuen eine Abwägung vornehmen und sich letztendlich für das Gehen oder Bleiben entscheiden. Eine solche psychologische Komponente des Phänomens inkludiert auch Steel (2002: 347) in sein Verständnis von Turnover und geht davon aus, dass es sich dabei um eine »series of decision stages« handelt, die die Betroffenen durchlaufen.

In der Betriebswirtschaft wird versucht, das Ausmaß an Fluktuation durch »Austauschraten« (BAILLOD 1992: 11) oder einer »Fluktuationsrate«

17 Nachdem der Begriff der Fluktuation eng an die Zugehörigkeit zu einer Organisation und somit an ein Angestelltenverhältnis gekoppelt ist, wird er in der Literatur und Berufsforschung in erster Linie im Zusammenhang mit festangestellten Mitarbeitenden gebracht. Das bedeutet, dass »Fluktuation« in erster Linie die Mobilität von Festangestellten erfasst und nicht von Selbstständigen, die sich in keinem Angestelltenverhältnis befinden. Dennoch wird der Begriff in der empirischen Wissenschaft auch verwendet, um die Mobilität von selbstständig bzw. freiberuflich Tätigen zu beschreiben (vgl. u. a. MASSEY/ELMORE 2011).

(SABATHIL 1977: 27) statistisch zu fassen, also beispielsweise dem Gegenüberstellen von Eintritten und Austritten einer Organisation. In anderen Worten handelt es sich dabei um die Rate, mit der Mitarbeitende ein Unternehmen verlassen und durch neue Mitarbeitende ersetzt werden (CAMBRIDGE DICTIONARY o.D.). In anderen Untersuchungen werden für die Berechnung von Fluktuation lediglich die Austritte eines Unternehmens gezählt (SABATHIL 1977: 20; WACHTER 2022). In Deutschland wird für die Branche »Kommunikation und Information«, zu der man den Journalismus zählen könnte, eine vergleichsweise hohe Fluktuationsrate berechnet (STATISTA 2022b).

Geht man vom traditionellen Verständnis aus, bei dem Fluktuation die Mobilität von Angestellten beschreibt, so ist eine *Kündigung* in der Regel die Voraussetzung für Fluktuation (SABATHIL 1977: 31). Im Personalmanagement versteht man unter einer Kündigung die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses (GUTMANN 2017: 162; KÜFNER-SCHMITT 2011: 3), wobei meist noch zwischen einer ordentlichen und einer außerordentlichen Kündigung unterschieden wird (KÜFNER-SCHMITT 2011: 161). Diese beiden Arten von Kündigungen gilt es vom Begriff der »inneren Kündigung« abzugrenzen (BÄTTIG-INEICHEN 2009; BRINKMANN/STAPF 2005). Dieser meint den Bruch eines »psychologischen Vertrags« (BRINKMANN/STAPF 2005: 25), also eine Form von Arbeitsverweigerung, die meist durch Arbeitsunzufriedenheit begründet ist. Auch wenn diese Art von innerer Kündigung nicht im Zentrum der Untersuchung steht, soll sie nicht unerwähnt bleiben, nachdem sie häufig eine Vorstufe der »äußeren Kündigung« (ebd.) sein kann. Beschäftigte kündigen in diesem Fall innerlich, bevor sie die offizielle Kündigung beim Arbeitgeber einreichen oder nachdem sie diese bereits eingereicht haben. Ob diese Form von Kündigung unter Journalist:innen anzutreffen ist, ist jedoch fraglich, nachdem Studien beweisen, dass diese eher vom »positiven Gegenpol« (ebd.: 166) der inneren Kündigung betroffen sind, nämlich der Arbeitssucht (u. a. BURKE/MATTHIESEN 2004).

Außerdem gilt es zwischen arbeitgeber- und arbeitnehmerinduzierter Kündigung¹⁸ zu differenzieren, wobei Letztere auch als »Eigenkündigung«, bzw. »mitarbeiterinduzierter Personalabgang« bezeichnet wird (HUF 2012: 32). In dieser Arbeit zählen Entlassungen zu arbeitgeberinduzierten Kündigungen, während mit Eigenkündigungen arbeitnehmerinduzierte

18 Auch »arbeitgeberinitiierte« und »arbeitnehmerinitiierte« Kündigungen genannt (NEUHAUS 2010: 226).

Kündigungen gemeint sind. Nachdem die Aufgabe einer Freiberuflichkeit im Normalfall (aufgrund des fehlenden festen Arbeitsverhältnisses) nicht mit der Kündigung eines Arbeitsvertrags verbunden ist (KÜFNER-SCHMITT 2011: 27-28), wird für die geplante Untersuchung in diesem Fall ebenso von einer arbeitnehmerinduzierten Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses gesprochen. Nichtsdestotrotz sei angemerkt, dass es im Journalismus durchaus vorkommen kann, dass Medienhäuser (also Arbeitgeber), aufgrund von Sparzwängen keine Aufträge an Freiberufler:innen vergeben (WITTE/SYBEN 2022: 6). In diesem Fall lässt sich argumentieren, dass hier die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses – wenn auch nicht formell – vom Arbeitgeber initiiert wird. Es sei zudem noch erwähnt, dass Befristungen aus arbeitsrechtlicher Sicht nicht zu Kündigungen zählen, da ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Vertragslaufzeit automatisch endet (KÜFNER-SCHMITT 2011: 158). Dennoch handelt es sich hierbei um eine Form von Fluktuation und um eine Beendigung eines Arbeitsverhältnisses von Seiten des Arbeitgebers (HUF 2020: 61).

Eine weitere definitorische Eingrenzung des Fluktuationsbegriffs wird in der Literatur anhand der Freiwilligkeit (BAILLOD 1992: 13) bzw. Initiative (NEUHAUS 2010: 42; SABATHIL 1977: 17) von Fluktuation vorgenommen. Dabei wird zum Teil argumentiert, dass Fluktuation meist mit einem freiwilligen Wechsel gleichzusetzen ist (BAILLOD 1992: 15; PRICE 1977: 9). So versteht auch Huf (2020: 132) unter dem Begriff »Fluktuation« mitarbeiterinduzierte Personalabgänge und schreibt: »Fluktuation resultiert also aus der freiwilligen Entscheidung von Mitarbeitern ihre organisationale Mitgliedschaft aufzukündigen«. In diesem Sinn können arbeitnehmerinitiierte Kündigungen als freiwillig und arbeitgeberinitiierte Kündigungen (also Entlassungen) als unfreiwillig bezeichnet werden (HOM et al. 2012: 833; PRICE 1977: 9). Diese Betrachtung wird jedoch auch als kritisch und zu einseitig beurteilt (HOM et al. 2012: 847; NEUHAUS 2010: 42; SABATHIL 1977: 15), da bei der Festlegung, ob es sich um freiwillige oder unfreiwillige Fluktuation handelt, subjektive Einschätzungen und Wahrnehmungen eine maßgebliche Rolle spielen. Das Maß an Autonomie und Kontrolle über die eigene Beschäftigung wird meist als Indikator für die Freiwilligkeit von Fluktuation bzw. Turnover verwendet (BAILLOD 1992: 13; HOM et al. 2012: 834). Im konkreten Fall geht es dabei um die Frage, inwieweit Beschäftigte tatsächlich aus eigener Entscheidung heraus ein Unternehmen verlassen (BAILLOD 1992: 13). Aus der Literatur wird dabei deutlich, dass die Grenzen einer solchen Autonomie auch aus dem Privatleben der

Betroffenen entstehen können (SABATHIL 1977: 15f.), so schreiben Hom et al. (2012: 833): »Many quits are induced by family, although firms record them as voluntary«. Ebenso als freiwillig würden Kündigungen eingestuft, bei denen die Mitarbeitenden einer Entlassung vonseiten des Arbeitgebers zuvorkommen (NEUHAUS 2010: 42). Diese Beispiele demonstrieren, dass der Übergang von freiwilliger zu erzwungener Fluktuation fließend sein kann (BAILLOD 1992: 13; NEUHAUS 2010: 42; SABATHIL 1977: 15).

3.1.2 *Berufswechsel und Ausstieg*

Bevor auf den Begriff des Berufswechsels eingegangen wird, soll geklärt werden, was unter *Beruf* zu verstehen ist. Ein Beruf ist ein »Komplex von mehreren zusammengehörigen Tätigkeiten«, so hat ein Beruf verschiedene Tätigkeitsmerkmale (KÖNIG 2002: 116). Betrachtet man die Bandbreite an Tätigkeiten von Journalist:innen, so zählen dazu insbesondere die Selektion und Präsentation von Informationen (KEPPLINGER 2011: 245). Berufliche Handlungen wie diese und damit verbundene Kompetenzen werden somit als »Tätigkeiten« bezeichnet, aber nicht jede Tätigkeit ist Teil eines Berufs: Von einem Beruf ist in der soziologischen Literatur die Rede, wenn a) dieser mit einer monetären Komponente verbunden ist, also der Sicherung des Lebensunterhalts dient (KÖNIG 2002: 113; MOLLE 1968; PAHL 2013: 18), wenn b) dieser über einen längeren Zeitraum ausgeübt wird (MOLLE 1968), wenn c) die damit verbundenen Tätigkeiten auf Qualifikationen und angeeignetem Wissen basieren (MÜLLER 2002; MOLLE 1968; PAHL 2013) und wenn d) die Tätigkeit mit Sinnstiftung verbunden ist (KÖNIG 2002: 113; MOLLE 1968). Insbesondere durch die letzten zwei aufgeführten Merkmale grenzt sich der Begriff des Berufes von einem *Job* ab, der laut König (2002: 115, 122) der reinen Sachlichkeit dient, nämlich Geld zu verdienen. Diesem Verständnis nach ist nicht jeder Job ein Beruf oder wird zumindest nicht immer als solcher wahrgenommen (MÜLLER 2012: 956). Dass der Journalismus als »Beruf« bezeichnet werden kann, darüber sind sich Kommunikationswissenschaftler:innen einig (u. a. GRECK/ALTMETZEN 2012; KEPPLINGER 2011; WEISCHENBERG et al. 2006: 13). Dieser zeichne sich insbesondere durch die Aufbereitung und Verbreitung von Informationen aus, für die »kein anderer Beruf als der Journalismus zuständig ist« (KEPPLINGER 2011: 245). Gerade aufgrund dieser Verantwortung, die Journalist:innen tragen, wird der Journalismus auch als »herausfordernder« (GRECK/ALTMETZEN 2012: 14) und »anstren-

gender Beruf« (ebd.: 22) beschrieben. Uneinigkeit besteht in der Literatur darüber, ob man beim Journalismus von einer *Profession* oder einer *Berufung* (u. a. SADROZINSKI 2013) sprechen kann. Professionen werden in der Literatur als eine »besondere Klasse von Berufen« (MÜLLER 2012: 955) verstanden, die, wie beispielsweise die Berufe von Ärzt:innen und Jurist:innen, an eine standardisierte Prüfung gebunden sind (u. a. KEPPLINGER: 2011). Unter einer *Professionalisierung* wird gleichzeitig die Entwicklung von Berufen zu Professionen verstanden (KEPPLINGER 2011; RIESMEYER/RICK 2025). Die Debatte um eine Professionalisierung des Journalismus wird seit Jahrzehnten im Fach geführt und zeigt dabei Kriterien einer Profession auf, die der Journalismus als Beruf erfüllt, aber auch jene, die nicht auf ihn zutreffen (KEPPLINGER 2011: 230; RIESMEYER/RICK 2025): So ist der Journalismus durch den offenen Berufszugang nicht durch eine Lizensierung geregelt, was einer Professionalisierung widerspricht (CARLSON 2015: 8; NEVERLA 1998: 56). Gleichzeitig spricht die Organisation von Journalist:innen in nationalen Verbänden sowie die professionelle Autonomie durch die Pressefreiheit für eine Professionalisierungstendenz des Berufes (HANITZSCH/ÖRNEBRING 2020: 108). Die Frage, ob der Journalismus nun eine Profession ist oder nicht, wird in der Literatur aber auch als hinfällig betrachtet mit dem Argument, dass der Journalismus nicht professionalisierbar ist und auch nicht professionalisiert werden sollte, nachdem eine Kontrolle des Berufszugangs die Meinungsfreiheit gefährden würde (RIESMEYER/RICK 2025). Unabhängig von der Frage, ob der Journalismus als »Profession« bezeichnet werden kann oder nicht, zeigt sich im internationalen Forschungsstand, dass man vom Journalismus als Hauptberuf immer seltener leben kann (u. a. HANITZSCH/RICK 2021; VAN'T HOF/DEUZE 2022). Nicht immer kann der Journalismus also die Sicherung des Lebensunterhalts garantieren, das zeigt sich auch daran, dass etwa ein Viertel der befragten Journalist:innen in Deutschland mindestens einer weiteren bezahlten Tätigkeit außerhalb des Journalismus nachgehen (HANITZSCH/RICK 2021: 9f.). Folgt man der Literatur, die die sinnstiftende Komponente des Journalismus betont (u. a. MEYEN/SPRINGER 2009: 54ff.), so kann man davon ausgehen, dass viele Journalist:innen ihre Tätigkeit durchaus als Beruf, vielleicht sogar als Berufung ansehen (BUCKOW 2011: 13) und nicht als Job, der »lediglich« dazu dient, Geld zu verdienen (MEYEN/SPRINGER 2009: 140).

In der Berufsforschung wird die Meinung vertreten, dass es keinen »Lebensberuf« mehr gibt, da eine lebenslange Beschäftigung im selben Beruf eine Vorstellung sei, die in der heutigen Arbeitswelt immer selte-

ner anzutreffen ist (IBARRA 2004: 3; MOLLE 1968: 153). Wechsel von einem Beruf in einen anderen sind Teil vieler Karrieren und Berufsleben, die sogar als »Trend« bezeichnet werden (GRAFF 2012). Eine Studie belegt, dass zum Erhebungszeitpunkt im Jahr 2012 ungefähr jede dritte erwerbstätige Person in Deutschland mindestens einmal den Beruf gewechselt hat (WOLNIK/HOLTRUP 2017: 26). Als *Berufswechsel* wird dabei der Unterschied zwischen der »erlernten Tätigkeit« und der »ausgeübten Tätigkeit« verstanden (WOLNIK/HOLTRUP 2017: 13f.). Berufswechsel werden auch definiert als der Wechsel von einer beruflichen Tätigkeit zu einer anderen (DUDEN o. D.; MOLLE 1968: 148) und als ein Wechsel, der einem »typischen« Karriereweg widerspricht (RHODES/DOERING 1983: 631). Die genaue Definition von »typischen« oder »untypischen« Berufswegen bleibt dabei jedoch offen.

Im Forschungsstand zu Aussteiger:innen aus dem Journalismus zeigt sich, dass englischsprachige Studien häufig den Begriff »leaving« einsetzen, um den Weggang vom Journalismus zu beschreiben (u. a. MATOS 2022; O'BRIEN 2014; O'DONNELL et al. 2016). »Leaving journalism« (u. a. NORBÄCK 2019: 441), »leaving the profession« (u. a. ÖRNEBRING/MÖLLER 2018: 1053) und »leaving media work« (u. a. O'BRIEN 2014: 1207) sind Formulierungen, die in den aufgeführten Studien fallen und einen Berufswechsel von Journalist:innen beschreiben. In der Arbeitssoziologie wird festgehalten, dass es sich bei Berufswechseln nicht um Wechsel in einen »verwandten« Beruf handelt, sondern um eine »vollständige« Änderung der ausgeübten Tätigkeit (WOLNIK/HOLTRUP 2017: 22), weswegen sie auch als »drastische« Form von Mobilität bezeichnet werden (ebd.: 10). Berufswechsel grenzen sich von Stellenwechseln ab, indem sie eine berufliche Veränderung außerhalb des Ausgangsberufes implizieren (LONGHI/BRYNIN 2010: 655f.; WOLNIK/HOLTRUP 2017: 13f.). In der Literatur werden Beispiele für solche Berufsübergänge genannt und von einem Berufswechsel gesprochen, »wenn ein Kaufmann Polizeibeamter wird, ein Mechaniker zum Volksschullehrer umsattelt, ein Chemiefachwerker Berufssoldat wird« (MOLLE 1968: 156). Dabei wird betont, dass es für die Definition eines Berufswechsels einer »berufsanalytischen Feststellung der inneren Verwandtschaft der verschiedenen Berufe« bedarf (ebd.: 157). Eine solche Verwandtschaft zwischen verschiedenen Berufen lasse sich vor allem an der Ausbildung erkennen, die für einen Beruf notwendig ist, und an den jeweiligen Berufsbezeichnungen (MOLLE 1968: 155). Der Begriff des Berufswechsels wird damit zusammenhängend an der Tatsache festgemacht, dass im neuen Beruf neue Kompetenzen und Fähigkeiten erforderlich sind (u. a. BREEDEN

1993: 33; MEDICI et al. 2020: 2; ZIMMERMAN et al. 2020: 3). So wird in diesem Zusammenhang folgende Beobachtung formuliert: »Previous skills and responsibilities are largely irrelevant and new training is undertaken« (CARLESS/ARNUP 2011: 80).

Unterschieden werden muss zwischen einem Berufswechsel und einem *Stellenwechsel* bzw. *Arbeitsplatzwechsel*. Letztere können – müssen aber nicht – mit einem Wechsel der Organisation verbunden sein und meinen den Wechsel einer Stelle bzw. eines Arbeitsplatzes (MOLLE 1968: 157). In seltenen Fällen kann hiermit auch ein Berufswechsel verbunden sein (ebd.), beispielsweise, wenn sich ein Journalist dazu entscheidet, innerhalb seines Medienhauses als Techniker oder in der Marketingabteilung zu arbeiten. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die meisten Berufswechsel von Journalist:innen mit einem Verlassen des Medienhauses verbunden sind. Folgt man dem Verständnis von Molle (1968) und Zimmerman et al. (2020: 3), so geht mit einem Berufswechsel meist auch zwangsläufig ein Stellen- und Arbeitsplatzwechsel einher.

Auch in der Konzeption von Berufswechseln wird zwischen *freiwilligen* und *unfreiwilligen Wechseln* unterschieden (u. a. HENNEKAM/BENNETT 2016; HOM et al. 2012; IBARRA 2004; RHODES 1983). Eine fehlende Selbstbestimmung in unfreiwilligen Berufswechseln ist beispielsweise der Fall bei unfalls- oder krankheitsbedingter beruflicher Veränderung (ZACHER 2019: 590). Doch auch berufsbedingte Rahmenbedingungen können dazu führen, dass ein Berufswechsel als unfreiwillig wahrgenommen wird, das zeigt die Studie von Hennekam und Bennett (2016), in der Künstler:innen zu ihrer »involuntary career transition« befragt wurden. Dabei standen zum Großteil finanzielle Gründe im Vordergrund der beruflichen Veränderung (HENNEKAM/BENNETT 2016: 112off.), nachdem die Künstler:innen mit ihrem Beruf kein ausreichendes Einkommen generieren konnten. Als weitere Ursache für den erzwungenen Berufswechsel werden in der Studie Stellenverluste und Entlassungen genannt, wobei auch die damit zusammenhängende Prekarisierung des Berufes erwähnt wird (ebd.: 1115). »Career transitions out of necessity rather than choice« wie die Autor:innen (ebd.: 1124) sie nennen, sollen auch in der vorliegenden Studie untersucht werden, nachdem unfreiwillige Ausstiege auch bei Journalist:innen bereits beobachtet wurden (ÖRNEBRING/MÖLLER 2018: 1058; VIERERBL/KOCH 2021: 1950). So ist es nachvollziehbar, wenn Reyna (2023a: 1267) Entlassungen im Journalismus als Treibkraft für berufliche Mobilität in der Branche beurteilt, wenn Journalist:innen dazu gezwungen werden »to keep on moving«.

Auch wenn für Deutschland diesbezüglich keine belastbaren Statistiken vorliegen, kann vermutet werden, dass gerade in der Corona-Krise die Anzahl an unfreiwilligen Berufswechsler:innen unter Journalist:innen gestiegen ist (HULL 2024; WITTE/SYBEN 2022: 6). In der Berufsforschung wird die Pandemie als »career shock« beschrieben, wobei auch hierbei betont wird, dass es sich um äußere Einflüsse handelt, die die Betroffenen nicht steuern können (AKKERMANS et al. 2020: 1).

Zusammenfassend wird unter dem Begriff ›Berufswechsel‹ der Übergang von einem Beruf zu einem anderen verstanden (MOLLE 1986; ZIMMERMAN et al. 2020: 3). Im Englischen werden Berufswechsel auch als ›Turnaway‹ bezeichnet, um den Begriff von ›Turnover‹ abzugrenzen (JOIA/MANGIA 2015).

Zuletzt gilt es noch zwischen ›Berufswechsel‹ und *Ausstieg* bzw. *Berufsausstieg* zu unterscheiden. In deutschsprachigen Studien der Journalismusforschung ist auffällig, dass die Verwendung des Begriffs ›Ausstieg‹ meist den Austritt aus dem Journalismus und einen darauf folgenden Eintritt in einen neuen Beruf meint, wobei Berufsausstiege Wechsel in die Rente ausschließt (HELKA 2014). Im alltäglichen Gebrauch hingegen werden Ausstiege häufig als das Ausscheiden aus dem Berufsleben begriffen – dieses Verständnis steht im Einklang mit sogenannten »work-life exits« im Englischen (KADEFORS et al. 2018: 1341), die vor allem krankheits- oder pensionsbedingtes Ausscheiden meinen. In einer Studie zu weiblichen Aussteigerinnen aus der Wissenschaft und dem Ingenieurwesen wird zwischen verschiedenen Formen von Ausstiegen unterschieden und diese einerseits am Motiv des Ausstiegs, aber auch am Zielberuf des Ausstiegs festgemacht (PRESTON 1994: 1448). Dabei zählt die Autorin (ebd.) zu Ausstiegen sowohl komplette »labor force exits«, (arbeitslos, aber nicht arbeitssuchend) als auch »exits to unemployment« (arbeitslos und arbeitssuchend) und »exits to jobs outside of science and engineering«. Eine ähnliche Kategorisierung von »exit types« nehmen Wright und Jacobs (1994: 515) in ihrer Studie zum Ausstieg männlicher Computerfachkräfte vor. Die vorliegende Studie orientiert sich an diesem Verständnis und fasst unter dem Begriff ›Ausstieg‹ sowohl den kompletten Berufsausstieg – beispielsweise der Wechsel in die Arbeitslosigkeit oder Angehörigenpflege und somit einem kompletten Austritt aus dem Berufsleben – als auch den Berufswechsel, also den Wechsel in einen anderen Beruf. Ausstiege können somit in einem kompletten Berufsausstieg oder einem Berufswechsel resultieren. Die Berücksichtigung beider Formen von Ausstiegen ermöglichen einen ganzheitlichen Blick auf

berufliche Karriereentscheidungen von Journalist:innen. Wechsel in den Ruhestand oder die Mutterschaft fallen für die vorliegende Arbeit jedoch nicht mit unter die Definition des Ausstiegs (vgl. auch Kap. 6.2).

3.2 Konzeptionelle Erfassung von Kündigungen

3.2.1 *Content Models: das ›Warum‹ des Kündigens*

Mithilfe von Fluktuationsmodellen bzw. Turnover-Modellen wird in der Arbeitssoziologie das Kündigungsverhalten von Beschäftigten theoretisch erfasst. Mit der Frage, warum Menschen kündigen und ihre Arbeitsstelle verlassen, beschäftigen sich die sogenannten ›Content Models‹ der Fluktuations- und Kündigungsforschung. Wissenschaftler:innen widmen sich hierbei den »whys of turnover« (MAERTZ/CAMPION 2004: 566) und versuchen, Einflussfaktoren auf die Kündigungsentscheidung zu erarbeiten. Drei solcher theoretischer Ansätze werden im Folgenden vorgestellt, die in der Zusammenschau eine solide Grundlage für ein theoretisches Verständnis von individuellen Kündigungsursachen bieten: Die etablierten Ansätze von (1) March und Simon (1958) sowie (2) Maertz und Griffeth (2004) wurden in bisherigen Literaturanalysen zur konzeptionellen Erfassung von Kündigungen als einflussreiche Theoriewerke herausgestellt (SINGH/SHARMA 2015; STEEL/LOUNSBURY 2009). Das Konzept von Maertz und Griffeth (2004) baut dabei auf der theoretischen Vorarbeit von March und Simon (1958) auf. Die beiden Konzepte wurden dann jüngst von (3) Zimmerman et al. (2019) als Basis genutzt, um ein neueres Modell zur Erfassung von Kündigungen zu erarbeiten. Auch dieses wird in den folgenden Absätzen vorgestellt, sodass das vorliegende Unterkapitel eine Mischung aus älteren und neueren Ansätzen diskutiert, die zum Großteil aufeinander aufbauen (ZIMMERMAN et al. 2019: 101). Die drei genannten Konzepte werden chronologisch nach ihrem Publikationsjahr aufgeführt und erläutert, dabei tragen alle Arbeiten gleichermaßen zur theoretischen Rahmung der geplanten Studie bei.

(1) Die Anreiz-Beitrags-Theorie nach March und Simon (1958)

Die ›Anreiz-Beitrags-Theorie‹ von March und Simon (1958) beruht auf dem Konzept des »organisatorischen Gleichgewichts« (ebd.: 89): Eine Organisa-

tion sollte nach March und Simon (1958) für ein Gleichgewicht zwischen Anreizen und Beiträgen für Beschäftigte sorgen. Für Fluktuation sind in dem Modell zwei wesentliche Komponenten verantwortlich (MARCH/SIMON 1958: 93): die *subjektive Erwünschtheit eines Wechsels* (»perceived desirability of movement«) und die *wahrgenommene Leichtigkeit eines Wechsels* (»perceived ease of movement«).¹⁹ Diese zwei Faktoren würden das Fluktuationsverhalten beeinflussen, denn sinkt das Gleichgewicht zwischen den beiden, so steigt die Wahrscheinlichkeit von Beschäftigten, das Unternehmen zu verlassen (ebd.: 93f.). Im Folgenden soll geklärt werden, was genau unter den beiden Einflussfaktoren zu verstehen ist und wie diese mit der Zufriedenheit von Beschäftigten zusammenhängen. Denn die Zufriedenheit von Beschäftigten steht im Zentrum des theoretischen Ansatzes und wird als »primary factor influencing turnover motivation« betrachtet. Umso größer die Zufriedenheit, desto geringer sei der Wunsch zu kündigen (ebd.). Das Zufriedenheitsgefühl ergibt sich laut der Autoren unter anderem aus der Freiheit, selbst Entscheidungen zu treffen, und wird auch von dem Gefühl beeinflusst, wie man als Arbeitende:r die eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt einschätzt (ebd.: 95f.).

In March und Simons Modell hat die (Un-)Zufriedenheit einen direkten Einfluss auf die subjektive Erwünschtheit eines Wechsels, denn eine als unzufriedenstellend bewertete Situation erhöht den Wunsch nach Veränderung (ebd.: 105). Die wahrgenommene Leichtigkeit oder Bequemlichkeit eines Wechsels wird in erster Linie durch die Einschätzung von Arbeitsalternativen außerhalb des Unternehmens beeinflusst (ebd.: 100). Aber auch soziodemografische Voraussetzungen wie das Alter und das Geschlecht würden das Gefühl, berufliche Möglichkeiten zu haben, beeinflussen. So gehen March und Simon (1958: 101) davon aus, dass Frauen und ältere Arbeitende ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt tendenziell geringer einschätzen. Außerdem würde die aktuelle Arbeitsmarktsituation und wirtschaftliche Lage die wahrgenommene Leichtigkeit mitbestimmen: »When jobs are plentiful, voluntary movement is high; when jobs are scare, voluntary movement is low« (MARCH/SIMON 1958: 100). Als letzten Einflussfaktor nennen die Autoren »visibilities of alternative organizations«, also die Sichtbarkeit wahrgenommener Alternativen, sowie die eigene Sichtbarkeit als arbeitende Person auf dem Arbeitsmarkt (ebd.: 103). Diese wiederum kann auch vom beruflichen Netzwerk der Beschäftigten abhängen.

19 Deutsche Übersetzung übernommen aus Baillod (1996) und Neuhaus (2010).

Theoretiker:innen späterer Jahre fassen die Annahmen des Konzepts nach March und Simon (1958) und die damit zusammenhängenden Schlussfolgerungen wie folgt zusammen:

- »Je stärker also der Wunsch nach einem Wechsel ist und je leichter ein Wechsel erscheint, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels« (BAILLOD 1992: 47).
- »Wenn Mitarbeiter unzufrieden mit ihrer Arbeit sind und zudem über attraktivere Jobalternativen verfügen, kündigen sie ihr aktuelles Arbeitsverhältnis« (HUF 2020: 133).
- »Je stärker der Wunsch nach einem Wechsel ist und je leichter dieser Wechsel dem Arbeitnehmer erscheint, desto größer ist seine Kündigungswahrscheinlichkeit« (NEUHAUS 2010: 73).

Baillo (1992: 47) hebt die Bedeutung der theoretischen Arbeit von March und Simon hervor, indem er schreibt, dass deren Einfluss auf spätere Fluktuationsforschung »enorm« sei. Und auch Hom et al. (2017: 532) sehen das Modell als »inaugural theory of voluntary turnover«. Dennoch wird auch Kritik an der Arbeit von March und Simon ausgeübt. So wird beispielsweise bemängelt, dass die Betrachtung zu statisch sei (LONG et al. 2012: 284). Die Theorie wurde zwar als Ansatzpunkt für eine Reihe von weiteren Fluktuationstheorien verwendet, die empirische Überprüfung der beiden Faktoren betrachtet Neuhaus (2010: 73) jedoch als nicht verlässlich. Es muss außerdem beachtet werden, dass sich die theoretischen Überlegungen von March und Simon (1958) auf »voluntary employee turnover« beziehen und somit nur einen eingeschränkten Blick auf die gesamte Bandbreite beruflicher Mobilität ermöglichen.

(2) »Motivational forces« nach Maertz und Griffeth (2004)

Bei Maertz und Griffeths (2004) Arbeit handelt es sich um einen theoretischen Rahmen für die Erklärung und Systematisierung von acht verschiedenen Motivatoren freiwilliger Fluktuation. Dabei beziehen die Theoretiker ihre Überlegungen auf voranstehende theoretische Arbeiten zu Fluktuation bzw. Turnover und formulieren das Ziel, die Gründe für Kündigungen erklären zu wollen, also sogenannte »turnover motives« auszuarbeiten (MAERTZ/GRIFFETH 2004: 668). Die Theoretiker wählten dabei eine psychologische Herangehensweise, um die Mechanismen hinter Kündigungen zu identifizieren (ebd.). Im Folgenden sollen die acht »Motivational forces« vorgestellt werden, die laut Maertz und Griffeth (2004) als Ursa-

chen für Kündigungen gesehen werden können. Es ist wichtig, an dieser Stelle zu erwähnen, dass die Autoren zwischen »quitting« und »staying« unterscheiden – also der Entscheidung eine Organisation mittels einer Kündigung zu verlassen oder in dieser zu verweilen (ebd.: 668). Außerdem stehen die acht aufgeführten Kündigungsgründe in Wechselbeziehung zueinander (ebd.: 675).

Affective forces, oder affektive Gründe, könnte man als seelische oder emotionale Gründe für Kündigungen bezeichnen. Diese hängen laut der Autoren eng mit dem psychischen Wohlbefinden der Beschäftigten zusammen; empfindet man positive Gefühle beim Arbeiten, so kommen Kündigungsgedanken seltener auf, als wenn man sich unwohl fühlt (ebd.: 679). Emotionen und Gefühle haben hierbei also einen entscheidenden Einfluss auf die Entscheidung, eine Stelle zu verlassen.

Im Gegensatz dazu stellen Maertz und Griffeth (2004) *calculative forces* oder berechnende Gründe vor, die nicht von Emotionen geleitet werden, sondern von einer rationalen Entscheidung. Diesbezügliche Überlegungen beinhalten durchdachte kognitive Bewertungen und Abschätzungen, die in erster Linie in die Zukunft gerichtet sind (ebd.: 670). Beschäftigte stellen sich Fragen wie: »Can I meet my goals and values through future membership at this organization?« (ebd.: 670) und berechnen sich somit ihre Vorteile durch einen Wechsel bzw. eine Kündigung. Die eigenen Karriereziele stehen dabei im Vordergrund solcher Überlegungen (ebd.: 671).

Bei den *contractual forces* haben subjektive Gefühle hingegen eine größere Bedeutung. Hierbei geht es um das Empfinden, als Beschäftigte:r eine vertragliche Verpflichtung zu haben, durch die man in einem Unternehmen verankert ist. Damit ist weniger ein Arbeitsvertrag im Sinne des Rechtsgeschäfts gemeint, sondern vielmehr ein »psychologischer Vertrag«, der im Kopf der Beschäftigten festlegt, welche Verpflichtungen von beiden involvierten Seiten bestehen (ebd.: 671). Dieses unausgesprochene Geben und Nehmen kann zu einem empfundenen Schuldgefühl führen, wenn Beschäftigte einen Bruch im psychologischen Vertrag wahrnehmen (ebd.). Nachdem in einem solchen Fall negative Emotionen nicht auszuschließen sind, hängen *contractual forces* und *affective forces* eng miteinander zusammen (ebd.: 671). *Contractual forces* beschreiben also ein Verpflichtungsgefühl Beschäftigter gegenüber ihrer Organisation, das dazu führen kann, dass man sich verpflichtet fühlt zu bleiben oder zu gehen.

Die vierte Kategorie an Einflüssen auf Kündigungen bezeichnen Maertz und Griffeth (2004) als *behavioural forces*. Diese Motivatoren betrachten ma-

terielle und psychologische Kosten, die durch eine Kündigung entstehen können (ebd.: 672). In der Regel versuchen Beschäftigte, jegliche Kosten zu vermeiden, weshalb die Frage »What are my costs of quitting this organization?« (ebd.) eine Kündigungsentscheidung begleiten kann. Der Einbezug dieser Überlegungen grenzt die Konzeptualisierung von Maertz und Griffeth (2004) von anderen Theorien ab, da die beiden Autoren mögliche Konsequenzen von Kündigungen in den Blick nehmen, die in vielen anderen Arbeiten nicht berücksichtigt werden. Als Beispiele für materielle Kosten, die bei einer Kündigung entstehen können, nennen sie (ebd.: 672) Rentenleistungen oder andere organisationsbezogene Zuschüsse, die durch den Austritt wegfallen könnten. Psychologische Verluste wiederum sind eng verbunden mit positiven Gefühlen gegenüber der Organisation. Zusammengefasst schreiben die Theoretiker: »Higher costs motivate staying, lower costs mean quitting« (ebd.: 669).

Alternative forces werden auch im Zusammenhang mit Lee und Mitchells (1994) »Unfolding Model« erwähnt, das in Kapitel 3.2.2 vorgestellt wird. Hierbei handelt es sich um den Einfluss von (potenziellen) alternativen Arbeitsmöglichkeiten. Diese müssen nicht zwangsläufig als konkretes Stellenangebot bestehen, es geht vielmehr um das Gefühl, nach der Kündigung potenziell anderweitig Arbeit zu finden. »Do I have any job alternatives, how good are they, or at least, what else will I do if I quit this job?«, ist dabei die Frage, die sich Wechselwillige stellen (MAERTZ/GRIFFETH 2004: 672). Das Ziel Beschäftigter sei es, eine Kündigung mit möglichst wenig Unsicherheitsrisiko einzugehen, gleichzeitig fühlen sie sich zu anderen Jobmöglichkeiten hingezogen (ebd.). Die Gewissheit oder Ungewissheit (»certainty«) über alternative Arbeitsmöglichkeiten sowie die Eigenschaften (»quality«) solcher Möglichkeiten entscheiden letztendlich über den Entschluss, zu kündigen oder zu bleiben (ebd.: 673). In anderen Worten geht es also nicht nur um die Abschätzung überhaupt anderweitig Arbeit zu finden, sondern auch um die Art der Alternativen und ob diese den Wünschen des eigenen Karriereprofils entsprechen.

Normative forces oder normative Gründe von Kündigungen ergeben sich aus Erwartungen, die Beschäftigte außerhalb des beruflichen Kontextes, also von ihrer Familie oder dem Freundeskreis, wahrnehmen (MAERTZ et al. 2012: 23). Auch dieser Aspekt von Fluktuation, also die Frage »Do my family members and friends want/expect me to stay or to leave this organization?« wurde aus Sicht von Maertz und Griffeth (2004: 673) in früheren Modellen weitgehend ignoriert. Die beiden Autoren argumen-

tieren deswegen, dass Einflüsse aus dem privaten Umfeld bei beruflichen Entscheidungen eine große Rolle spielen können, nachdem die beruflichen Veränderungen wiederum Konsequenzen für das Privatleben von Beschäftigten haben können (ebd.). Dass Überlegungen in Bezug auf Erwartungen aus dem privaten Umfeld durchaus komplex sein können und auch in unterschiedliche Richtungen gehen können, erläutern Maertz und Griffeth (ebd.) am folgenden Beispiel: »Your spouse may expect you to stay in the current organization, while your mother wants you to get a job closer to her«. Normative forces wie diese beruhen auf der Annahme, dass sich Beschäftigte in ihren beruflichen Entscheidungen nach den Erwartungen anderer richten, weil sie diesen gerecht werden wollen (ebd.).

Stehen moralische Gründe, *moral forces*, im Vordergrund des Kündigungsverhaltens, so mögen sich Wechselwillige Fragen stellen wie »Is quitting the right thing to do?« (ebd.: 674). Die moralischen Vorstellungen von Kündigungen können hierbei zwei Richtungen einnehmen: Einerseits kann die Vorstellung bestehen, dass Kündigungen als moralisch »gut« angesehen werden, andererseits können diese als »schlecht« betrachtet werden (ebd.). Im Sinne einer karrierebewussten Weiterentwicklung möge die zweitgenannte Auffassung von Kündigungen dominieren, in der davon ausgegangen wird, dass langes Verweilen auf einer Position oder innerhalb eines Unternehmens einen beruflichen Stillstand verursachen könnte (ebd.: 669). Kündigungen werden hingegen als »schlecht« beurteilt, wenn man der Meinung ist, man müsse im Beruf Durchhaltevermögen zeigen (ebd.). Kündigungen werden diesem Verständnis nach als Schwäche oder als ein Scheitern betrachtet. Moralische Bedenken können auch religiöser oder ethischer Natur sein, die Beschäftigte in ihrem Kündigungsverhalten beeinflussen (ebd.: 674).

Als letzte Kategorie an Einflüssen führen Maertz und Griffeth (2004: 674) *constituent forces* an. Auch bei diesen ist eine klare emotionale Komponente erkennbar, denn es geht um die Bindung zu Kolleg:innen innerhalb einer Organisation. Ein starkes »employee attachment« (ebd.) könne dazu führen, dass sich Beschäftigte gegen eine Kündigung entscheiden. Gleichzeitig könne die Kündigung eines engen Kollegen/einer engen Kollegin die Motivation sein, selbst das Unternehmen zu verlassen (ebd.). In einem Folgeaufsatz erwähnen Maertz et al. (2012: 23), dass es sich bei den *constituent forces* auch um die emotionale Bindung zu Vorgesetzten handeln kann.

(3) Synthese von Content-Modellen nach Zimmerman et al. (2019)

Zimmerman und Kolleg:innen (2019: 101) setzten sich zum Ziel, die, wie sie es nennen, »dense theoretical landscape« an Content-Modellen kompakt zusammenzufassen und in ihrer Komplexität zu reduzieren. Mit ihrer Arbeit wollen die Autor:innen die wesentlichen Determinanten von Kündigungen erarbeiten und auf fünf Faktoren herunterbrechen (ebd.: 110). In diesen Prozess wurden ältere und zum Zeitpunkt der Untersuchung neuere Content-Modelle mit einbezogen, die teilweise auf den vorherigen Seiten dieser Arbeit bereits vorgestellt wurden. Dazu zählt der Ansatz von March und Simon (1958), das Pfadmodell von Lee und Mitchell (1994) bzw. Mitchell et al. (2001), welches in Unterkapitel 3.2.2 vorgestellt wird, und die »Eight motivational forces« nach Maertz und Campion (2004). Die Synthese dieser Theorien wird in Abbildung 2 dargestellt, die im rechten Teil in dem vorgeschlagenen Modell von Zimmerman et al. (2019) mündet.

ABBILDUNG 2

**Synthese von Content-Modellen dargestellt im Modell von
Zimmerman et al. (2019)**

Aus urheberrechtlichen Gründen können wir die Abbildung nicht im Open Access zur Verfügung stellen, da uns dafür zum Zeitpunkt der Veröffentlichung die Genehmigung des Verlags nicht vorlag.

Wie bereits erwähnt wurde und in Abbildung 2 erkennbar ist, basieren die fünf neu entwickelten Faktoren von Zimmerman et al. (2019) auf Elementen bereits etablierter Kündigungstheorien. Zimmerman et al. (2019: 101) erarbeiten den Faktor *affect toward the Organization* und bezeichnen diesen als »the feelings they hold toward the organization itself«. Gefühle gegenüber der Organisation, für die man tätig ist, können sich laut Zimmerman et al. (ebd.) auf die Organisationskultur, deren Werte oder Ziele beziehen und wurden von Maertz und Griffeth (2004) unter den »affective forces« (vgl. Kap. 3.2.1) zusammengefasst. Dazu zählt auch die wahrgenommene Passung eines Individuums zur Organisation, welche in der Studie von Zimmerman et al. (2019: 113) mit folgender Formulierung abgefragt wurde: »I feel like I am a good match for my organization«. Mit der wahrgenommenen Passung hängt auch die Verpflichtung zusammen, die man als Arbeitende:r gegenüber einer Organisation oder einem Unternehmen hat bzw. fühlt, was Zimmerman et al. (2019: 101) als »organizational commitment« verstehen.

Als zweiten zentralen Faktor im Kündigungsverhalten erarbeiten Zimmerman et al. (2019: 101) das *work environment*. Abgeleitet von der Konzeption des »perceived desirability of movement« von March und Simon (1958), werden unter diesem Faktor die alltäglichen Erlebnisse und Erfahrungen von Beschäftigten während der Arbeit verstanden (ZIMMERMAN et al. 2019: 101). Die damit zusammenhängende Arbeitsumgebung wird in den Content-Modellen von zwei wesentlichen Bedingungen beeinflusst: dem Verhältnis zu Kolleg:innen und Vorgesetzten und der Zufriedenheit mit der Arbeit allgemein. Die diesbezügliche Zufriedenheit von Beschäftigten in Bezug auf das »work environment« wurde in der Studie von Zimmerman und Kolleg:innen unter anderem mit den folgenden Items erhoben: »I like the people I work with« und »My job is enjoyable« (ZIMMERMAN et al. 2019: 112) und spiegeln die von Maertz und Griffeth (2004) aufgestellten *constituent forces* wider. In der Untersuchung kamen Zimmerman et al. (2019: 106) zu dem Ergebnis, dass das Arbeitsumfeld negativ im Verhältnis steht zur Intention einer Kündigung. Umso positiver das Arbeitsumfeld bewertet wird, desto niedriger ist die Kündigungswahrscheinlichkeit.

Mit dem dritten Faktor, dem *instrumental attachment*, beziehen sich Zimmerman et al. (2019) auf die theoretische Vorarbeit von March und Simon (1958) und deren Gedanken des »perceived ease of movement«. Die wahrgenommene Bindung zu einer Organisation oder einer konkreten Tätigkeit ergibt sich, wie in Abbildung 2 ersichtlich, aus Einschätzungen

von Beschäftigten, die von Maertz und Griffeth (2004) mit ›alternative forces‹, ›behavioural forces‹ und ›calculative forces‹ betitelt wurden. Sie beziehen sich somit auch im Modell von Zimmerman und Kolleg:innen einerseits auf wahrgenommene Arbeitsplatzalternativen und den Vergleich verschiedener Stellensituationen, andererseits auf die Abwägung möglicher Kosten, die durch eine Kündigung entstehen könnten (ZIMMERMAN et al. 2019: 102). Auch ausschlaggebend kann hierbei die Zufriedenheit mit der Bezahlung und mit Aufstiegsmöglichkeiten sein (ebd.). Auch die Suche nach einer neuen Stelle wurde in der Untersuchung als ausschlaggebender Einflussfaktor auf die Kündigungswahrscheinlichkeit beobachtet (ebd.: 106).

»Off-the-job factors« oder »nonwork factors« fassen Zimmerman et al. (ebd.: 103) unter *extraorganizational ties* zusammen. Diese Faktoren werden von ›normative forces‹ geprägt (MAERTZ/CAMPION 2004), weil sie wahrgenommenen Druck aus dem Privatleben Arbeitender beinhalten. Zimmerman und Kolleg:innen (2019: 103) zählen verschiedene Beispiele auf, die in die Kategorie der *extraorganizational ties* fallen könnten, dazu gehört ein privater Umzug, die Einschulung der eigenen Kinder oder der Kauf eines Eigenheims. So heißt es in Bezug auf externe Einflüsse dieser Art: »Workers have placed increased importance on family and friends when deciding to leave (or stay at) an organization« (ebd.). Aus diesem Grund nahmen die Wissenschaftler:innen die folgenden drei Items mit in ihre Erhebung auf (ebd.: 113): *Community fit* (»I really love the place where I live«), *community links* (»My family roots are in the community I live«) und *community-related sacrifice* (»Leaving this community would be very hard«). Eine geringe Anzahl an externen Bindungen und Verpflichtungen kann dazu führen, dass Beschäftigte sich eher auf die Suche nach einer neuen Stelle machen (ZIMMERMAN et al. 2019: 99). In diesem Sinn betonen die Autor:innen die Bedeutsamkeit individueller und persönlicher Einflussfaktoren auf das Kündigungsverhalten (ebd.: 107).

Unter dem letzten Faktor, *sense of obligation*, fassen Zimmerman et al. (2019) Verpflichtungsgefühle zusammen, die mit einem sogenannten ›psychologischen Vertrag‹ zusammenhängen können. Verpflichtungen können gegenüber den eigenen Wertevorstellungen und auch in Bezug auf Treue zur Organisation bestehen (ebd.: 103), weshalb diesbezügliche Einstellungen wie folgt abgefragt wurden: »I feel I would lose valuable relationships with the people here by quitting«. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass das Verpflichtungsgefühl im negativen Verhältnis zur Kündigungswahr-

scheinlichkeit steht, was bedeutet, dass mit einer größeren Verpflichtung die Wahrscheinlichkeit sinkt, zu kündigen.

Nach der empirischen Überprüfung des theoretischen Modells schlussfolgern Zimmerman et al. (2019), dass ihre Daten eine Reihe von früheren Content-Modellen belegen. Insbesondere der theoretische Ansatz von March und Simon (1958) konnte auch auf den im Zeitverlauf veränderten Arbeitsmarkt empirisch angewendet werden. »Decades of research are confirmed« schlussfolgern Zimmerman et al. (2019: 107) schließlich und argumentieren, dass sie gleichzeitig das Verständnis des Kündigungsverhaltens und seiner Ursachen erweitert hätten. Das Potenzial des Modells kann darin gesehen werden, dass es überschneidende Konstrukte aus mehreren Jahren Turnover-Theorien kompakt zusammenfasst und in ihrer Komplexität reduziert. Berücksichtigt werden muss jedoch die Limitation der Studie, nur Beschäftigte einer einzelnen Organisation befragt zu haben (ebd.: 109).

3.2.2 *Process Models: das ›Wie‹ des Kündigens*

Die sogenannten ›Process Models‹ (hier an einigen Stellen übersetzt als Prozess-Modelle) widmen sich der Klärung des Prozesses von Kündigungen (MAERTZ/CAMPION 2004: 566). Die theoretischen Konzepte versuchen, Erklärungen für den genauen Ablauf einer Kündigung zu geben, indem sie sich auf die verschiedenen Schritte fokussieren, die Arbeitende in einem Kündigungsprozess durchlaufen (ZIMMERMAN et al. 2019: 100). Die Prozess-Modelle beschäftigten sich also mit den »hows of turnover« (MAERTZ/CAMPION 2004: 566). Im Folgenden werden zwei einschlägige Process Models erläutert, die in der Kündigungsforschung als zentral betrachtet werden (u. a. BAILLOD 1992: 70) und in systematischen Literaturanalysen der Arbeitssoziologie wiederkehrend Berücksichtigung finden (u. a. SINGH/SHARMA 2015; STEEL/LOUNSBURY 2009). Der im Folgenden vorgestellte theoretische Ansatz von Mobley (1977), der auf dem Konzept von March und Simon (1958) aufbaut, prägte zudem das in Kapitel 3.3.1 vorgestellte Berufswechsel-Modell (RHODES/DOERING 1983) und kann somit als Grundlage zur konzeptionellen Erfassung von Berufswechseln betrachtet werden. Das anschließend erläuterte Pfadmodell nach Lee und Mitchell (1994) wiederum baut auf dem Modell von Mobley (1977) auf und ergänzt dieses um mehrere Kündigungspfade.

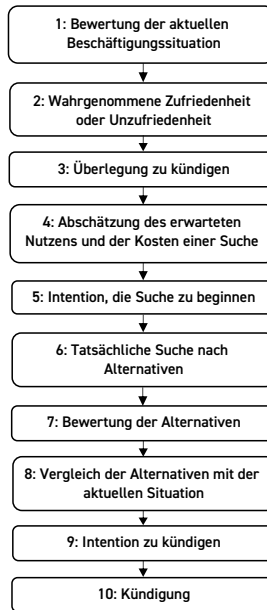
Das »Intermediate Linkages Model« nach Mobley (1977)

Baillo (1992: 70) bezeichnet das theoretische Modell von Mobley (1977) als »wichtigsten Meilenstein in der Betrachtung von Fluktuation als Prozess«. In seinen Grundzügen wurde das theoretische Modell bereits empirisch bestätigt (u. a. HOM et al. 2017: 533; MAERTZ/CAMPION 2004: 566; SINGH/SHARMA 2015: 2500). Außerdem wurde der Ansatz in einer Reihe von Folgemodellen integriert, so beispielsweise spiegelt Pfad 4b von Lee und Mitchell (1994; vgl. Kap. 3.2.2) die von Mobley (1977) eingeführte Reihenfolge eines Fluktuationsprozesses wider. Auch in der Erklärung von Berufswechseln (vgl. Kap. 3.3) wurde das Modell berücksichtigt, beispielsweise in der Theorie von Rhodes und Doering (1983). Somit schaffte Mobley mit seinem Modell eine theoretische Grundlage, die der Kündigungs- und Berufsforschung großen Nutzen brachte (LONG et al. 2012: 287). Der Theoretiker selbst konstatiert, dass es sich in seinem Ansatz um ein heuristisches Modell handelt, das den Denkprozess über Kündigungen widerspiegelt (MOBLEY 1977: 239). Dabei entwickelte der Autor eine schematische Repräsentation des Kündigungsprozesses (ebd.: 237), welche aus insgesamt zehn Blöcken besteht. Diese werden in Anlehnung an das Originalmodell dargestellt und sollen im Folgenden erläutert werden.

Wie in der Abbildung erkennbar ist, geht Mobley (ebd.) von der Annahme aus, dass sich die Unzufriedenheit von Beschäftigten nicht direkt auf das Kündigungsverhalten auswirkt, sondern mittels verschiedener »intermediate linkages«. Rhodes und Doering (1983: 635) beschreiben den dargestellten Prozess deswegen als »conditional causality rather than direct causality«. Diese lineare Kausalität geht dabei mit der kognitiven Aufeinanderfolge verschiedener Schritte einher (LONG et al. 2012: 286): Zehn verschiedene Schritte bildet Mobley (1977) in seinem Prozess-Modell ab, welches auch als »Verkettungsmodell« bezeichnet wird (HUF 2020: 133). Eine Stärke des theoretischen Modells sehen Singh und Sharma (2015: 2500) sowie auch Long et al. (2012: 286) in der psychologischen Betrachtung des Kündigungsverhaltens. So ermöglichen es die zehn Schritte des Modells, die psychologischen Prozesse hinter einer Kündigungsentscheidung (MOBLEY 1977: 239) zu begreifen.

Mit dem ersten Block nimmt Mobley (1977: 237) an, dass Beschäftigte eine *Bewertung ihrer aktuellen Beschäftigungssituation (1)* vornehmen. Diese Einschätzung resultiert schließlich in der Feststellung, *zufrieden oder unzufrieden (2)* mit der aktuellen Situation zu sein. Zu diesem Zeitpunkt kommt die

ABBILDUNG 3

Kündigungsprozess nach Mobley (1977)

Anmerkung: eigene Darstellung

Überlegung zu kündigen (3) erstmalig auf, wodurch eine weitere Evaluierung ausgelöst wird, welche den *erwarteten Nutzen einer Suche nach Alternativen* sowie *mögliche Kosten und den Aufwand* (4) einer solchen Suche berücksichtigt. Dazu zählt laut Mobley (1977: 238) auch, dass Beschäftigte die Chance abschätzen, eine andere Arbeitsstelle zu finden, sowie überlegen, welche Verluste durch einen Wechsel entstehen könnten, wie beispielsweise die Aufgabe von organisationsbezogenen Vergünstigungen. Kommt man dabei zu dem Ergebnis, dass es durchaus Alternativen gibt und/oder, dass die Kosten einer Kündigung verhältnismäßig gering ausfallen, so führt dies zu den nächsten zwei Abschnitten im Modell. Diese bestehen zunächst aus der *Intention, die Suche nach Alternativen zu beginnen* (5) und dann aus der *tatsächlichen Suche* (6). Diese kann auch von externen Faktoren beeinflusst werden, beispielsweise durch die familiäre Situation. Resultiert die Suche in möglichen Arbeitsplatzalternativen (»job alternatives«), so werden diese in einem weiteren *Abwägungs- und Bewertungsprozess* (7) mit der *aktuellen*

Stellensituation verglichen (8). Führt dieser Vergleich zur Entscheidung, dass die Alternative bevorzugt wird, so kommt es laut Mobley (1977: 239) zur *Kündigungsintention* (9), gefolgt von der *tatsächlichen Kündigung* (10).

Mobley (1977: 239) hinterfragt selbst, inwieweit die einzelnen Stufen bewusst ablaufen. Für ihn steht jedoch fest, dass einzelne Abläufe im Prozess von Beschäftigten auch übersprungen werden, beispielsweise bei sogenannten »impulsive quitters«. Bei diesen laufe der Kündigungsprozess weniger rational ab (ebd.). Ebenso weist Mobley (1977: 238) darauf hin, dass die Reihenfolge der einzelnen Zwischenschritte variieren kann. Auf den ersten Blick mag das Modell trivial wirken, nachdem die einzelnen Stufen des Kündigungsprozesses erwartbar und vorhersehbar erscheinen. Dennoch wird von Theoretiker:innen positiv hervorgehoben, dass der Prozess zu einzelnen Stufen vereinfacht wird, was den Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Fluktuationsverhalten greifbarer macht (NEUHAUS 2010: 78). Die Annahme, dass im Kündigungsprozess verschiedene Kognitionen und Intentionen zwischengeschaltet sind, sieht Neuhaus (2010: 28) als »entscheidenden Schritt zur prozessualen Betrachtung« von Kündigungen. Ob in der heutigen schnelllebigen Arbeitswelt eine solch sukzessive Folge von (zeitlich und kognitiv) klar trennbaren Schritten realitätsgetreu ist, muss hinterfragt werden. Kritisiert wird an dem Modell außerdem die Tatsache, dass zwar der Kündigungsprozess im Detail theoretisch erklärt wird, nicht jedoch die genaue Entstehung der im Block 2 aufgeführten Arbeits(un)zufriedenheit (NEUHAUS 2010: 79). Nichtsdestotrotz wird die von Mobley (1977) erarbeitete theoretische Erkenntnis, dass es sich bei einer Kündigung um einen »durch Arbeitsunzufriedenheit ausgelösten Ablösungsprozess« (HUF 2020: 133) handelt, für die vorliegende Arbeit als zentral verstanden.

Das Pfadmodell nach Lee und Mitchell (1994)

Während der theoretische Ansatz von Mobley (1977) eine sequenzielle Sichtweise auf Kündigungen verfolgt (HUF 2020: 133), wird der Blick nun auf ein Konzept gerichtet, das ein nicht-lineares Verständnis von Kündigungen vertritt: Das Pfadmodell nach Lee und Mitchell (1994) geht davon aus, dass Kündigungen nicht immer linear ablaufen und berücksichtigt mehrere Möglichkeiten bzw. Abläufe von Fluktuation (STEEL/LOUNSBURY 2009: 273). Das »Unfolding Model of voluntary employee turnover« (LEE/MITCHELL 1994) wird in der Fluktuationsforschung als »wegweisende

theoretische Leistung« gesehen (HOM et al. 2017: 537). Auch wird der theoretische Ansatz als vorherrschende Perspektive in der Turnover-Theorielandschaft beschrieben (HOM et al. 2017: 536) und wurde jüngst in einer indonesischen Studie zu wechselwilligen Journalist:innen auf das journalistische Berufsfeld übertragen (SETIAWATI/THOMAS 2024).

Deutsche Theoretiker:innen übersetzen das Modell als »Pfadmodell der Fluktuation« (HUF 2012; HUF 2020: 133), nachdem es auf der Grundannahme beruht, dass Mitarbeitende auf verschiedenen Wegen bzw. Pfaden kündigen. Lee und Mitchell (1994) unterscheiden dabei zwischen fünf verschiedenen Pfaden, die einen Kündigungsprozess kennzeichnen können und legen damit den Grundstein für die sogenannten »Process Models«. Die beiden Theoretiker gehen in ihrer Konzeptionalisierung davon aus, dass mehrere Prozesse zu Fluktuation führen können, es gibt keinen »single process leading to turnover« (ebd.: 73). Jeder Fluktuationspfad würde dabei auf verschiedenen psychologischen Prozessen basieren, jedoch auch auf externen Einflüssen (ebd.: 52). Letztere führen die Autoren mit dem Konzept der sogenannten »Shocks« ein – also Momente, Erlebnisse oder Ereignisse, die als Auslöser für eine Kündigung wirken können. Huf (2012: 31) beschreibt einen solchen Schock als »gravierendes und erschütternd erlebtes Ereignis«, während Lee und Mitchell (1994: 60) selbst von einem Event sprechen, »that causes the person to pause and think about the meaning or implication of the event in relation to his or her job«. Meist würde dies unter »unexpected circumstances« (LEE/MITCHELL 1994: 71) stattfinden. Es kann jedoch auch erwartbare Schocks geben (ebd.: 60f.). Schocks können aus dem beruflichen oder privaten Kontext stammen und positiver oder negativer Natur sein (LEE/MITCHELL 1994: 74; MORRELL et al. 2008: 136). Als Beispiel für einen Schock, der von Betroffenen als positiv wahrgenommen wird, wird eine Schwangerschaft genannt, ein sogenannter »negativer Schock« könnte wiederum die Übernahme eines Unternehmens sein (LEE/MITCHELL 1994: 65). Alle Arten von Schocks haben gemeinsam, dass sie eine Bedeutung für den Beruf der Betroffenen haben (ebd.: 60). Im Kontext des Journalismus könnten also Redaktionszusammenlegungen, Übernahmen von Verlagen, aber auch Kurzarbeit während der Corona-Krise als Schockereignisse interpretiert werden, die dazu führen können, dass Journalist:innen eine Kündigung oder einen Berufswechsel in Erwägung ziehen. Die beiden Theoretiker des Pfadmodells betonen jedoch auch, dass ein Schock als »personal event« auch privater Natur sein kann (ebd.: 75). Interessant ist auch der Gedanke, dass Betroffene einen Schock

mit beeinflussen können, ihn in einigen Fällen vielleicht sogar mit verursachen oder anstoßen; they »allow shocks to occur« (ebd.: 77), indem sie beispielsweise den oder die Partner:in dazu motivieren, sich eine Arbeitsstelle in einer anderen Stadt zu suchen, was den eigenen Berufswechsel begünstigen könnte. Insgesamt vertreten Lee und Mitchell (1994: 84) die Meinung, dass ein besseres Verständnis von Schocks in Kündigungsprozessen mögliche negative Konsequenzen der Fluktuation verhindern oder zumindest reduzieren kann. Tabelle 5 stellt die fünf Fluktuationspfade von Lee und Mitchell (1994) grafisch dar und gibt einen Überblick über ihre Merkmale, auf die im Folgenden genauer eingegangen wird.

TABELLE 5

Fluktuationspfade des ›Unfolding Model‹ und ihre Merkmale bzw. Ursachen

Fluktuations- pfade	Schock	Plan	Arbeits- unzufriedenheit	Alternative
1	x	x		
2	x		x	
3	x			x
4			x	
5			x	x

Anmerkung: eigene Darstellung, in Anlehnung an Lee und Mitchell (1994)

Betrachtet man die fünf verschiedenen Pfade im ›Unfolding Model‹, so ist erkennbar, dass sich jeder Pfad unterschiedlich zusammensetzt. Nicht jeder Pfad basiert beispielsweise auf einem Schock und nicht immer ist eine empfundene Arbeitsunzufriedenheit der Anstoß für eine Fluktuation.

Der erste Pfad (*Pfad 1*) wird von Lee und Mitchell als »script drive decision« beschrieben und zeichnet sich durch einen Schock aus, auf dem die Entscheidung basiert, aber auch durch einen ›Plan‹. Einen solchen Plan bezeichnen die Theoretiker als »script« (LEE/MITCHELL 1994: 71), man könnte darunter auch ein bestimmtes Schema oder ein »vorgefasstes Handlungsmuster« (HUF 2020: 134) verstehen, nach dem Beschäftigte vorgehen. Aufgrund dieser beiden Merkmale – einem Schock und einem Plan – übersetzt Huf (2012: 31; 2020: 134) den ersten Pfad als »schockinduzierte Planrealisierung«. Als Beispiele für eine solche Form von beruflicher Mobilität nennen Lee und Mitchell (1994: 64) Kündigungen, die aufgrund einer Heirat, einer Schwangerschaft oder eines Erbes getätigt werden. Sie

erläutern, dass in diesen Fällen die Entscheidung zur Kündigung fast automatisch erfolgen würde, da diese teilweise auch auf Erfahrungen basieren. Unzufriedenheit mit der Arbeit oder die Abwägungen von Alternativen spielen in Pfad 1 keine Rolle (ebd.).

Pfad 2 basiert ebenso auf einem Schock, allerdings unterscheidet er sich von Pfad 1 durch die Abwesenheit eines Plans bei der Realisierung der Kündigung. In den meisten Fällen handle es sich um einen negativen Schock, der oft vonseiten des Unternehmens ausgelöst wird (ebd.: 69, 99). Dadurch bedingt können die Gekündigten dieses Pfades auch auf keine Alternativen zurückgreifen (SINGH/SHARMA 2015: 2511), weshalb Lee und Mitchell (1994: 65) von einer »push decision« schreiben. Huf (2012: 31; 2020: 135) nennt diesen Pfad »schockinduzierter Impuls«, was den unvorhersehbaren Charakter der Entlassung unterstreicht. Das Konzept der Unzufriedenheit kommt hier zum Tragen, da Betroffene von Pfad 2 ihre berufliche Situation sowie das Bleiben oder Gehen abwägen (LEE/MITCHELL 1994: 65). Empirische Validierungen des Modells beweisen, dass familiäre Verantwortung bei Pfad 2 häufig eine Rolle spielt (KULIK et al. 2012: 34).

Auch bei *Pfad 3* gilt ein Schock als Auslöser der Kündigung, allerdings wird diese nicht impulsiv ausgeführt, sondern nach der Abwägung aller möglichen Alternativen (HUF 2012: 32; 2020: 135; LEE/MITCHELL 1994: 66). Es handelt sich also um einen kontrollierten Prozess, der beispielsweise durch ein unerwartetes Stellenangebot angestoßen wird (LEE/MITCHELL 1994: 69). Die beiden Theoretiker nennen den Pfad deswegen auch »pull decision« (ebd.: 66f.), weil die Beschäftigten sozusagen zu einer anderen Stelle »hingezogen« werden. Wenn das Angebot mehr Vorteile bietet als die aktuelle Tätigkeit, so kündigen die Betroffenen. Ist dies nicht der Fall, so entscheiden sie sich gegen einen Wechsel. Dabei betonen die Autoren, dass die Betroffenen nicht unbedingt mit ihrer aktuellen Situation unzufrieden sein müssen, um ein Stellenangebot anzunehmen (HUF 2012: 32; LEE/MITCHELL 1994: 68).

Bei *Pfad 4 und 5*²⁰ hingegen spielt die Unzufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation eine große Rolle (LEE/MITCHELL 1994: 69); beide Kündigungswege werden durch »aufgestaute, kumulierte Arbeitsunzufrie-

20 Im Original-Modell unterteilen die Autoren die Pfade in die zwei »sub-paths« 4A und 4B (LEE/MITCHELL 1994: 69). Zur Vereinfachung und im Sinne eines besseren Verständnisses wird hier jedoch von Pfad 4 und Pfad 5 geschrieben (vgl. auch HUF 2012, 2020).

denheit ausgelöst« (HUF 2012: 32; 2020: 135). So schreiben Lee und Mitchell (1994: 69): »In other words, an employee simply leaves, upon realizing that he or she is unhappy«. Im ›Unfolding Model‹ wird dabei die These vertreten, dass Arbeitsunzufriedenheit zu einer geringen beruflichen Bindung, einer erhöhten Kündigungsabsicht und engagierter Suche nach alternativen Arbeitsmöglichkeiten führt (ebd.).

Die Fluktuationspfade 4 und 5 werden nicht durch einen Schock ausgelöst und unterscheiden sich – ähnlich wie Pfad 2 und 3 – durch ihren Ablauf: Während Pfad 4 impulsiv erfolgt, werden bei Pfad 5 Alternativen überlegt abgewogen (LEE/MITCHELL 1994: 69). HUF (2020: 135) beschreibt Pfad 4 als »unzufriedenheitsinduzierten Impuls«, Pfad 5 als »unzufriedenheitsinduzierte Alternativenabwägung«. Empirische Studien belegen, dass letztere Art der Kündigung – also eine Kündigung ausgelöst durch eine zunehmende Unzufriedenheit, welche in einer Arbeitsplatzsuche sowie eines Vergleiches verschiedener Arbeitsmöglichkeiten resultiert – unter den befragten Beschäftigten besonders häufig vorkommt (KULIK et al. 2012: 32; MORRELL et al. 2008: 17).

Im Zusammenhang mit der Pfadtheorie wird davon ausgegangen, dass sich die fünf Pfade durch unterschiedliche Dauer des Kündigungsprozesses auszeichnen. So konstatieren Lee und Mitchell (1994: 80), dass die Dauer des Kündigungsprozesses beispielsweise auch davon abhängt, ob eine Abwägung mit Alternativen stattfindet. Während Pfad 1 beispielsweise kaum auf langen Überlegungen oder Abwägungen basiert (ebd.: 64) und somit kürzer dauert, gestaltet sich Pfad 3 durch die Alternativenabwägung um einiges länger (ebd.: 80). Auch in Bezug auf Pfad 5 vermuten die Autoren, dass von einer längeren Dauer ausgegangen werden kann, da auch hier der mentale Trennungsprozess und die Vergleiche mit anderen Stellen Zeit beanspruchen (ebd.).

Zusammenfassend macht das ›Unfolding Model‹ deutlich, dass Beschäftigte auf unterschiedliche Art und Weise kündigen. Die Konzeptionalisierung von Lee und Mitchell (1994) ermöglicht die Erfassung mehrerer ›Kündigungswege‹, dabei berücksichtigt die Theorie sowohl mögliche Ursachen der Entscheidung sowie den Prozess selbst. Der Einbezug dieser beiden Elemente von Kündigungen – das ›Warum‹ und das ›Wie‹ – begründet den Einbezug des Modells in den theoretischen Rahmen der Arbeit, nachdem die forschungsleitenden Fragen der geplanten Untersuchung unter anderem genau diese beiden Aspekte adressieren und auf den Journalismus-Beruf übertragen werden sollen (vgl. Kap. 5). Zudem

führen Lee und Mitchell (1994) in das Konzept der Schocks ein, das ebenso in dieser Arbeit im journalistischen Kontext untersucht werden soll – also mögliche berufliche oder private Einflüsse und auslösende Momente auf die Entscheidung, den Journalismus zu verlassen.

Nichtsdestotrotz sollte die beschriebene Konzeptionalisierung nicht ohne Einschränkungen betrachtet werden, so wird in der Turnover-Literatur der letzten Jahre auch Kritik am Modell von Lee und Mitchell (1994) ausgeübt. So wird beispielsweise bemängelt, dass das Modell impulsive Kündigungswege nicht intensiv genug berücksichtigen würde (MAERTZ/CAMPION 2004: 568), man müsse sich von dem Verständnis lösen, Kündigungen als rein rationalen Prozess zu verstehen. Eine weitere Limitation des Modells kann in seinem Fokus auf »voluntary turnover« gesehen werden. So wurde auch in der Empirie festgestellt, dass Einflussfaktoren auf die fünf Pfade, wie beispielsweise familiäre Verpflichtungen, im Modell kaum abgedeckt werden (MORELL et al. 2008b: 19). Schwächen zeigen sich in dem Pfadmodell außerdem in der Kombination und Überschneidung der einzelnen Konstrukte (ebd.: 21). So könnte es auch möglich sein, dass ein Stellenangebot, also eine berufliche Alternative, den auslösenden Schock in einem Pfad darstellt oder dass ein Schock die kumulierte Arbeitsunzufriedenheit weiter verstärkt. Maertz und Campion (2004: 568) führen außerdem den Kritikpunkt an, dass jede Kündigung im weitesten Sinne einen Schock beinhalten würde. Zudem argumentieren sie, dass in der Untersuchung von Schocks auch deren Ausmaß berücksichtigt werden sollte, anstatt einen Pfad lediglich an »shock versus no shock« festzumachen (ebd.). Diese Nachteile würden das theoretische Modell auch in seiner Übertragbarkeit auf unterschiedliche Berufsfelder einschränken (MORRELL et al. 2008: 22). Insbesondere in der heutigen Arbeitswelt, die sich durch Komplexität und Schnelllebigkeit kennzeichnet, sind bei Kündigungen klar abgrenzbare Fluktuationspfade möglicherweise weniger realistisch. Für das journalistische Berufsfeld fehlt im Pfadmodell zudem die Berücksichtigung freiberuflicher Beschäftigter und somit Entscheidungsprozesse aus der Freiberuflichkeit heraus. Ob auch in dieser Beschäftigungsform Schocks auslösende Momente für die Entscheidung sein können, eine Tätigkeit aufzugeben, bleibt in der Theorie offen. Ebenso stellt sich die Frage, ob auch in der Selbstständigkeit eine kumulierte Unzufriedenheit und/oder Stellenangebote eine Rolle spielen, nachdem freiberuflich Tätige meist mehrere Auftraggeber haben und nicht in ein einzelnes Unternehmen eingegliedert sind. Die größte Einschränkung des Modells nach Lee und Mitchell (1994) wird im Hinblick auf das Forschungsinteresse

in der Ignoranz unfreiwilliger Wechsel bzw. Kündigungen gesehen. Um diese konzeptionelle Grenze zu adressieren, werden im Folgenden Kündigungstypen hinzugezogen, die unfreiwillige Wechsel mit berücksichtigen und somit Erklärungsansätze für unfreiwillige Fluktuation bieten können.

3.2.3 *Kündigungstypen*

Mittels verschiedener Typen haben einzelne Arbeiten aus der Soziologie bereits versucht, Arbeitende, die eine Organisation verlassen, zu klassifizieren. Die entwickelten Typen unterscheiden sich dabei je nach Kündigungsgrund oder Art der Kündigung. Damit schließen die Ansätze Lücken, die in den voranstehenden Unterkapiteln erläutert wurden – zum einen durch die Berücksichtigung konkreter individueller Fluktuationsformen und -wege, zum anderen durch das Hinzuziehen einer unfreiwilligen Komponente in Kündigungen. Zwei theoretische Ansätze, die solche Kündigungstypen vorstellen, werden im Folgenden erläutert. Sie stützen sich in großen Teilen auf die in den Kapiteln 3.2.1 und 3.2.2 vorgestellten Kündigungstheorien, insbesondere auf die Konzepte von Maertz und Griffeth (2004), aber auch auf ältere Modelle wie jene von March und Simon (1958) sowie Mobley (1977). Die entwickelten Typen nach Hom et al. (2012), die im Folgenden vorgestellt werden, basieren auf der konzeptionellen Arbeit von Maertz und Campion (2004), die wiederum von Maertz und Kmitta (2012) erweitert wurde. Somit ist auch hier eine klare Entwicklung der Theorie-landschaft zur konzeptionellen Erfassung von Kündigungsverhalten erkennbar, die sich auch in diesem Unterkapitel in der Wahl der einzelnen Konzepte widerspiegelt.

Kündigungstypen nach Maertz und Campion (2004)/Maertz und Kmitta (2012)

Die Arbeit von Maertz und Campion (2004) zählt laut Zimmerman et al. (2019: 100) zu den moderneren Kündigungstheorien und stellt vier verschiedene Typen an Entscheidungsprozessen vor, die einer Kündigung vorangehen. Die Autoren nennen diese »profiles of quitting« und gehen davon aus, dass »every quitter uses one of these four generic processes in making his or her final decision to quit« (MAERTZ/CAMPION 2004: 569). Damit beinhaltet das Konzept die Grundüberlegung, dass Kündigungen in unterschiedlichen Pro-

zessen ablaufen können. Diese zeigen klare Muster auf, die mittels Typen festgehalten werden können. Die Verbindung der Fragen nach dem ›Warum‹ und ›Wie‹ von Kündigungen ist dabei Kernbestandteil der Konzeptionalisierung, also die simultane Untersuchung von Elementen aus Process- und Content-Modellen (ebd.: 566). Aus diesem Grund stützen die Autoren ihre Überlegungen auf das in Kapitel 3.2.2 bereits eingeführte Pfadmodell von Lee und Mitchell (1994) sowie die ›Eight motivational forces‹ von Maertz und Griffeth (2004) (vgl. Kap. 3.2.1). Im Jahr 2012 erweiterten die Autoren Maertz und Kmitta den theoretischen Ansatz, indem sie die Profile der vier Typen unter Berücksichtigung möglicher Schocks vertieften. Die beiden Arbeiten aus den Jahren 2004 und 2012 werden deswegen an dieser Stelle gemeinsam vorgestellt und die Ansätze direkt miteinander verbunden. Dabei werden nicht alle Aspekte im Detail beleuchtet, sondern beide Arbeiten im Hinblick auf das Forschungsinteresse zusammengefasst. Entwickelt wurden beide Theorien auf Basis quantitativer Befragungen, die Arbeitende verschiedener Berufe aus den USA mit einbezogen (MAERTZ/CAMPION 2004: 573; MAERTZ/KMITTA 2012: 31). Berufstätige aus der Kommunikationsbranche waren jedoch nicht Teil des Samples.

Als ersten Typ stellen Maertz und Campion (2004: 578) den *impulsive quitting decision type* vor. Dieser Typ orientiert sich stark an Lee und Mitchells (1994) Pfad 2 und stellt einen Kündigungsweg dar, der in der Literatur als »hasty and rash« (MAERTZ/CAMPION 2004: 571) beschrieben wird. Die Entscheidung zu kündigen geschieht hierbei ohne lange Überlegungen und ohne eine Alternative zu haben. Dieser Kündigungsweg ist deswegen durch seine Spontanität und einen schnellen Ablauf gekennzeichnet (ebd.: 568), wobei die Kündigung auch durch die unter ›affective forces‹ zusammengefassten Gründe für eine Kündigung ausgelöst werden kann. Aus diesem Grund ergänzten Maertz und Kmitta (2012: 33) den Typ der »impulsiven Abwander:innen« durch den Subtyp der *primary caregiver*, also Beschäftigte, die impulsiv aufgrund von familiären Motivatoren kündigen. Externe Einflussfaktoren würden laut Maertz und Kmitta (2012: 33) bei impulsiven Abgänger:innen häufig eine entscheidende Rolle spielen. Damit einher geht auch die Tatsache, dass die sogenannten ›alternative forces‹ für Typ 1 als kaum relevant beschrieben werden, nachdem keine Arbeitsplatzalternativen vorliegen oder in Erwägung gezogen werden (MAERTZ/GRIFFETH 2004: 572).

Der zweite Typ wird in Maertz und Campions (2004: 578) Arbeit als *comparison quitter* bezeichnet und als ein Kündigungsweg beschrieben, der

auf einer eher rationalen Entscheidung basiert. Gekündigt wird bei diesem Typ aufgrund bzw. für eine alternative Arbeitsstelle, sodass ›alternative forces‹ eine maßgebliche Rolle in diesem Entscheidungsprozess spielen. Maertz und Campion (ebd.) fassen den Typ mit dem folgenden Satz zusammen: »They are simply drawn to something better.« Da diese Gruppe an Wechsler:innen ihre aktuelle Beschäftigungssituation sehr intensiv mit möglichen Alternativen vergleicht und dabei Aspekte wie Arbeitsbedingungen, Bezahlung und Weiterbildungen berücksichtigt, sprechen Maertz und Kmitta (2012: 33) diesbezüglich von *career optimizers*. Für diese Karriere-Optimierer:innen könnten sogar mehrere Stellenangebote Teil des Entscheidungsprozesses sein (MAERTZ/KMITTA 2012: 33).

Die *preplanned quitters* (MAERTZ/CAMPION 2004: 579) kündigen zu einem bestimmten, bereits feststehenden Zeitpunkt. Damit integrieren die Autoren das Konzept eines »scripts« von Pfad 1 aus Lee und Mitchells (1994) Modell in ihr Konzept und unterstützen die Annahme, dass Beschäftigte kündigen, weil ein bestimmter Zeitpunkt damit verbunden ist. Es würde dabei auch vorkommen, dass ein Beschäftigungsverhältnis bereits mit den Gedanken an eine zukünftige Kündigung begonnen wird (MAERTZ/CAMPION 2004: 579). Diese Entscheidung würde jedoch weniger mit beruflichen Aspekten zusammenhängen, sondern vielmehr mit Einflüssen aus dem privaten Umfeld, wie beispielsweise einer geplanten Schwangerschaft (ebd.: 572). Das mache die Kündigung dieser Typologie fast unvermeidbar (ebd.: 578). In der Studie von Maertz und Kmitta (2012: 33) wird der Vorschlag geäußert, als einen Subtyp von Typ 2 möglicherweise den *relocator* einzuführen, also Beschäftigte, die ihre Arbeitsstelle für oder wegen eines Umzugs mit oder zur Familie kündigen. Der normative Druck in Form der ›normative forces‹ (vgl. Kap. 3.2.1) wird auch von Maertz und Campion (2004: 573) bei diesem Typ als hoch eingeschätzt.

Der letzte Typ in Maertz und Campions (2004: 579) Arbeit beschreibt den Prozess des *conditional quitting*. Dieser ähnelt dem Ablauf des Typs 3, indem auch hier ein Plan involviert ist, den Beschäftigte mit ihrer Kündigung verfolgen. In diesem Fall wird der Plan jedoch nur umgesetzt, wenn ein bestimmtes Ereignis eintritt (MAERTZ/CAMPION 2004: 579; MAERTZ/KMITTA 2012: 34). Es handelt sich also um eine konditional bedingte ›Wenn-Dann‹-Kündigung. Der Moment der Kündigung kann dabei ein bestimmtes Stellenangebot sein, sodass auch hier ›alternative forces‹ von Bedeutung sein können (MAERTZ/CAMPION 2004: 572). Im beruflichen Kontext werden in Maertz und Kmittas Studie (2012: 33) in Bezug auf Kündigungstyp 4

auch negative Ereignisse genannt, die im Zusammenhang mit der Kündigung stehen können, so beispielsweise Konflikte mit dem Management.

Auf Basis ihrer empirischen Befunde ergänzten Maertz und Kmitta (2012: 36) die entwickelten Typen noch um einen weiteren Typ, den sie als *satisficing quitter* vorstellen. Hierbei handelt es sich um einen ähnlichen Prozess wie bei Typ 2 (>comparison quitter<), allerdings wird ein Stellenangebot nur als erwägenswert betrachtet, wenn es bestimmte Kriterien erfüllt. Dazu können laut der Autoren eine höhere Bezahlung oder bessere Arbeitszeiten zählen, wenn Beschäftigte beispielsweise ein Stellenangebot mit ihrem Wunschgehalt erhalten (ebd.). So heißt es: »If a type 5 user obtains a job offer with these key characteristics, he/she accepts it with no further serious deliberation« (ebd.).

Betont wird in der Arbeit von Maertz und Campion (2004: 569), dass Beschäftigte auch zwischen den verschiedenen Typen wechseln können und dass man sich in einer empirischen Überprüfung der Typologie auf die subjektive Einschätzung der Befragten verlassen müsse. Letztere Limitation würde jedoch durch die Tatsache kompensiert, dass eine Kündigung laut der Autoren ein »major life event« (ebd.: 580) sei und deswegen lange in der Erinnerung bleibe.

Kündigungstypen nach Hom et al. (2012)

Die Theorienlandschaft der Fluktuationsforschung wurde von Hom und Kollegen um eine weitere Theorie ergänzt, die zwei wesentliche Besonderheiten mit sich bringt: Zum einen stellen die Theoretiker Typen auf, die sich auf die mentale Stimmungslage von Arbeitenden beziehen, zum anderen beschäftigt sich der Ansatz auch erstmalig mit unfreiwilligen Abgängen (>involuntary exits<) und den Zielen bzw. Konsequenzen eines Abgangs (>post-exit destinations<). Damit wird das Verständnis von Kündigungen um wichtige Blickwinkel erweitert, nachdem die Annahme verfolgt wird, dass mit einer Kündigung nicht der gesamte Prozess endet (HOM et al. 2017: 539). Somit wird in dem Aufsatz auch die Frage in den Mittelpunkt gestellt, »what people do after they exit jobs« (HOM et al. 2012: 833). Ebenso setzt die Theorie am Kritikpunkt älterer Turnover-Modelle an, unfreiwillige Wechsel nicht mit einzubeziehen (ebd.: 836). Freiwillige Kündigungen verstehen Hom und Kollegen (2012: 833) als arbeitnehmerinitiierte Kündigungen, während unfreiwillige Kündigungen vom Arbeitgeber initiiert werden. Die Autoren thematisieren die Grenzen und Schwierigkeiten

dieser Definition, entscheiden sich jedoch schließlich dafür, die wahrgenommene Kontrolle der Betroffenen über ihre Beschäftigungssituation als Kriterium für (Un-)Freiwilligkeit einer Kündigung heranzuziehen (ebd.: 834). In der Arbeit wird diese wahrgenommene Kontrolle über die eigene Arbeitssituation mit verschiedenen Denkweisen verbunden, den »leaving and staying mind-sets« (ebd.: 835). Damit nimmt die Theorie eine psychologische Sichtweise ein und ermöglicht eine Betrachtung des motivationalen Zustands (>motivational states<) von Beschäftigten, die eine Kündigung in Betracht ziehen. Die Theorie lässt sich in der Motivationspsychologie verorten.

Im Folgenden werden die Kündigungstypen nach Hom und Kollegen vorgestellt, die auf Basis einer Literaturanalyse und der Theorien von Lee und Mitchell (1994) sowie Maertz und Griffeth (2004) entwickelt wurden. Somit stützen sich die Typen auf Theorien, die sich mit dem Prozess von Kündigungen beschäftigen, als auch mit ihren Ursachen. Empirisch angewandt wurden die Typen bereits in vereinzelt Studien, wie etwa in der Arbeit von Garthe und Hasselhorn (2021) in Bezug auf Berufstätige höheren Alters. Auf eine genaue Erklärung der beiden >Stayer<-Typen (>Enthusiastic stayer< und >Reluctant stayer<) wird im Folgenden verzichtet, nachdem Beschäftigte, die sich gegen einen Wechsel entscheiden, nicht Teil der vorliegenden Studie sind. Die Kündigungstypen (>turnover types<), die Hom und Kollegen als >leavers< bezeichnen, werden im Folgenden einheitlich übersetzt als >Abgänger:innen<.

Als ersten Typ stellen Hom et al. (2012: 843) die *enthusiastic leavers* vor, die für diese Arbeit als >enthusiastische Abgänger:innen< übersetzt werden (vgl. Tab. 6). Beschäftigte dieser Gruppe wollen und können das Unternehmen verlassen, sie haben also den Wunsch und die Freiheit zu gehen (Hom et al. 2012: 835). Aus diesem Grund nennen Hom und Kollegen (2012: 843) diesen Typ auch »voluntary leavers«, weil durch die Freiheit, die Entscheidung selbst treffen zu können, Kontrolle über die eigene Arbeitssituation besteht. Zu welchem Zeitpunkt und wie genau der Abgang bzw. die Kündigung vollzogen wird, hängt von verschiedenen Gegebenheiten ab. Diese versuchen Hom et al. (2012: 843) mit vier verschiedenen Subtypen zu erfassen, basierend auf dem in Kapitel 3.2.2 vorgestellten Pfadmodell von Lee und Mitchell (1994): Abgänger:innen von Pfad 1 und 3 erleben einen Schock, der meist außerhalb des beruflichen Kontextes zu verorten ist; sie sind nicht zwangsweise mit ihrer Arbeitsstelle unzufrieden (Hom et al. 2012: 841). Auch der Prozess von Abgänger:innen des Pfad 2 beinhaltet einen

TABELLE 6

Überblick der Kündigungstypen nach Hom et al. (2012)

Motivationaler Zustand	Art der Kündigung	Konsequenzen
Enthusiastische Abgänger:innen		
• Pfad-1-Abgänger:innen (Plan) • Pfad-2-Abgänger:innen (negativer Schock) • Pfad-3-Abgänger:innen (Stellenangebot) • Pfad-4-Abgänger:innen (Unzufriedenheit)	Freiwillig: möchten gehen	• Pfad 1: keine Arbeitsstelle • Pfad 2: vorerst keine Optionen • Pfad 3: neue (bessere) Arbeitsstelle • Pfad 4: neue Arbeitsstelle
Zögernde Abgänger:innen		
• Gezwungene Abgänger:innen (normative Zwänge zu gehen) • Resistente Abgänger:innen (normative Zwänge zu gehen oder zu bleiben)	Unfreiwillig: werden gedrängt zu gehen	• Gezwungene Abgänger:innen: neue Arbeitsstelle • Resistente Abgänger:innen: neue Arbeitsstelle oder keine Optionen

Anmerkung: eigene Darstellung

Schock, jedoch ist dieser meist negativer Art und auf das Unternehmen zurückzuführen. Aufgrund eines solchen negativen Ereignisses kündigen die Abgänger:innen dieses Pfads schnell und ohne ein Stellenangebot zu haben. Bei Pfad 1 wird nach oder aufgrund eines Ereignisses auf Basis eines Plans gekündigt, beispielsweise wenn sich eine Beschäftigte dazu entscheidet, im Alter von 30 Jahren eine Familie zu gründen und aus dem Arbeitsleben vorerst auszutreten. Somit ähneln sich die Abgänger:innen von Pfad 1, Pfad 2 und Pfad 3 in dem Sinn, dass ihre Kündigungen durch einen bestimmten Moment ausgelöst werden. »Path 4 leavers« hingegen werden von Hom et al. (2012: 843) als »dissatisfied leavers« bezeichnet, da sie mit ihrer aktuellen beruflichen Situation unzufrieden sind. Sie gehen auf Arbeitssuche und finden auch oftmals eine neue Tätigkeit, in die sie dann wechseln. Im Hinblick auf die »exit destination«, also der Situation, in der sich Beschäftigte nach der Kündigung befinden, äußern sich Hom und Kollegen zu jedem Pfad unterschiedlich: Bei Abgänger:innen von Pfad 1 und Pfad 2 ist eine neue Erwerbstätigkeit nicht immer gesichert, so gehen Hom et al. (2012) davon aus, dass sich Erstere meist in der (frei gewählten) Arbeitslosigkeit wiederfinden, während die anderen zu einem späteren Zeitpunkt möglicherweise eine neue Arbeitsstelle finden (vgl. Tab. 6).

Neben den enthusiastischen Abgänger:innen leiten Hom et al. (2012: 843) aus der Literatur den Typ der zögernden Abgänger:innen (*reluctant lea-*

vers) ab. Diese möchten eigentlich gerne im Unternehmen bleiben, werden aber gezwungen zu gehen. So schreiben die Autoren (ebd.: 835): »Reluctant leavers leave because they must.« Der wahrgenommene Kontrollverlust in Bezug auf die Entscheidung zu bleiben oder zu gehen, macht die zögernden Abgänger:innen zu unfreiwilligen Abgänger:innen (ebd.: 843). Als konkrete Beispiele für Kündigungssituationen dieser Art nennen die Autoren sogenannte »vorausblickende unfreiwillige Abgänger:innen« (>prospective involuntary leavers<), die sich aufgrund familiärer Situationen oder einer vermuteten Entlassungswelle dazu gezwungen fühlen, zu kündigen. Im letzteren Fall kündigen Beschäftigte mit der Intention, einer Entlassung zuvorzukommen, wobei Hom et al. (2012: 844) klarstellen, dass eine Freiwilligkeit der Kündigung dabei keineswegs immer gegeben ist: »If a company wants someone to go, he or she is usually gone quickly«.

Zögernde Abgänger:innen wissen also meist ganz konkret, wann und warum sie gehen müssen, würden aber eigentlich lieber bleiben. In Bezug auf solche Zwänge schreiben Hom et al. (2012: 851, 839) von »external forces« und »exit pressures«, die die Kündigung dieses Typs unvermeidbar machen. Es sind also in erster Linie »normative«, »behavioural« und »alternative« forces (vgl. MAERTZ/GRIFFETH 2004 in Kap. 3.2.1), die den Kündigungsprozess beeinflussen und den Beschäftigten das Gefühl geben, keine Macht über diese Art von »compulsory leaving« zu haben (HOM et al. 2012: 839). Auch in Bezug auf die zögernden Abgänger:innen nennen Hom et al. (2012: 844) zwei Subtypen (vgl. Tab. 6): Die gezwungenen oder genötigten Abgänger:innen (>coerced leavers<) werden zur Kündigung gedrängt, sei es vonseiten des Arbeitgebers oder aus dem privaten Umkreis. So können Sanktionen oder Anreize des Unternehmens das Ziel haben, Beschäftigte zur Entscheidung der Kündigung zu drängen, ebenso wie eine große Familienverantwortung. Auch Druck von anderen Unternehmen, beispielsweise durch ein Stellenangebot, kann Beschäftigten das Gefühl geben, kündigen zu müssen, da man ein solches Angebot nicht ablehnen könne (ebd.). Beim Subtyp der resistenten Abgänger:innen (>resistant leavers<) fühlen sich Beschäftigte in ihrer Entscheidung hin und her gerissen: Auf der einen Seite werden sie vom Arbeitgeber dazu gedrängt, ihre Arbeitsstelle aufzugeben, auf der anderen Seite zwingt die Familie sie zum Bleiben (beispielsweise, weil eine Kündigung einen Umzug bedeuten würde). Diese Situation führt zu Konflikten zwischen Beruf und Privatleben (ebd.).

3.3 Konzeptionelle Erfassung von Berufswechseln

3.3.1 *Modell zum Berufswechsel nach Rhodes und Doering (1983)*

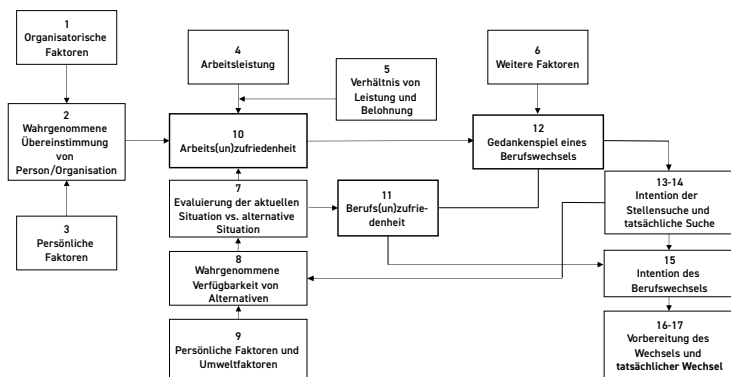
Nach einer umfassenden Literaturrecherche ist das ›Integrated career change model‹ das einzige theoretische Modell zur Erklärung von Berufswechseln. Es kam auch vereinzelt in empirischen Studien zum Einsatz und kann somit als Meilenstein der Berufswechselforschung betrachtet werden (u. a. CARLESS/ARNUP 2011; DOERING/RHODES 1989; MCGINLEY et al. 2014; SHROPSHIRE/KADLEC 2012a). In der deutschsprachigen Literatur wird die Konzeptionalisierung als ein »Modell zur Vorhersage individueller Motivation beruflicher Veränderungen« (ZACHER 2019: 596) beschrieben. Es bezieht sich jedoch nicht nur auf die Determinanten eines Berufswechsels, sondern auch auf dessen Prozess und integriert somit die in Kapitel 3.2 erläuterten Process und Content Models (RHODES/DOERING 1983: 631). Ausgangspunkt der Arbeit ist dabei die Feststellung der beiden Autorinnen, dass es in der Berufswechselforschung an einem umfassenden theoretischen Rahmen mangelt (RHODES/DOERING 1983: 631). Die beiden Theoretikerinnen setzten sich deswegen das Ziel, ein Modell zu entwickeln, das auf bereits etablierten *Kündigungsmodellen* basiert und auf diesen aufbaut, gleichzeitig aber auch die Komponenten eines *Berufswechsels* berücksichtigt (ebd.). Sie gehen dabei erstmalig dem Versuch nach, Kündigungen und Berufswechsel konzeptionell miteinander zu verbinden und verstehen die beiden Phänomene nicht als getrennte Konstrukte (ebd.). Mit diesem Vorhaben geht eine weitere Besonderheit des Modells einher, nämlich die synchrone Betrachtung von freiwilligen und unfreiwilligen Berufswechseln. Die Autorinnen verstehen dabei unter dem Begriff ›Berufswechsel‹ (›career change‹) den Wechsel zu einem neuen Beruf, der nicht Teil einer typischen Karriereentwicklung ist (vgl. Kap. 3.1.2) und grenzen Berufswechsel somit von Jobwechseln ab (RHODES/DOERING 1983: 631).

Abbildung 4 stellt das Modell zum Berufswechsel nach Rhodes und Doering (1983) dar. Die darin verwendeten Begriffe wurden frei ins Deutsche übersetzt. In den folgenden Absätzen werden die verschiedenen Komponenten des Modells (1-17) vorgestellt und erklärt, wobei diese im Sinne eines besseren Verständnisses auch mit den Fluktuationspfaden nach Lee und Mitchell (1994) verknüpft werden (vgl. Kap. 3.2.2), um berufliche Wege noch genauer nachzeichnen zu können. Die Komponenten 1 bis 9 im

Modell stellen die Determinanten des Berufswechsels dar, während die Nummerierungen 12 bis 17 den Ablauf des Wechselprozesses adressieren (RHODES/DOERING 1983: 635).

ABBILDUNG 4

›Integrated career change model‹ nach Rhodes und Doering (1983)



Anmerkung: eigene Darstellung

Faktoren, die einen Berufswechsel beeinflussen und dabei auf die Organisation oder das Unternehmen zurückzuführen sind, in dem Beschäftigte tätig sind, fassen Rhodes und Doering als *organisatorische Faktoren* (1) zusammen. Die Autorinnen sprechen von »work environment factors such as pay, integration, routinization, and upward mobility« (ebd.: 632), welche die *wahrgenommene Übereinstimmung oder Passung des Individuums mit der Organisation* (2) und somit auch die *Arbeitszufriedenheit* (10) beeinflussen. Die wahrgenommene Passung (vgl. ZIMMERMAN et al. 2019: 113) ergibt sich dabei aus den Bedürfnissen des Individuums und der Realität am Arbeitsplatz und kann auch eng mit Vorstellungen der persönlichen Karriereentwicklung zusammenhängen. Kommt es zu einer Diskrepanz zwischen den Bedürfnissen bzw. Wünschen und den tatsächlich erlebten Möglichkeiten, so kann dies zu Unzufriedenheit führen (RHODES/DOERING 1983: 633). Die Autorinnen halten fest, dass in einigen Fällen nur ein Berufswechsel eine bessere Passung erzielen kann – ein Stellenwechsel innerhalb des Berufs würde aus Sicht der Betroffenen nicht ausreichen.

Der von Lee und Mitchell (1994) vorgestellte Pfad 2 (vgl. Kap. 3.2.2) lässt sich im Berufswechsel-Modell von Rhodes und Doering (1983) verorten, da dieser Fluktuationspfad auf einem Schock aus dem persönlichen (Block 1 in Abb. 4) oder beruflichen Umfeld (Block 3 in Abb. 4) stammt und in Unzufriedenheit (Block 10 in Abb. 4) resultiert. Auch Ibarra (2004: 9) betont die Bedeutsamkeit von »trigger events« für Berufswechsel und argumentiert, dass diese positiver oder negativer Art sein können. In der Journalismusforschung werden »trigger events« von Powers und Vera-Zambrano (2024: 146) als »useful conceptual tools for dating the decision to exit from journalism« beschrieben. Damit hängt auch die *Arbeitsleistung von Beschäftigten* (4) und das *Verhältnis von Leistung und Belohnung* (5) zusammen. Bei Komponente 4, der Arbeitsleistung, geht es weniger um die tatsächliche Leistung bei der Arbeit, sondern vielmehr um das Verhältnis zwischen dem gewünschten Leistungsniveau einer Person und ihrer wahrgenommenen tatsächlichen Leistung; also die Wahrnehmung der Arbeitsleistung im Vergleich zu den gesetzten Leistungszielen (RHODES/DOERING 1983: 634). Zufrieden sind Beschäftigte dann, wenn ihre Leistung auch entsprechend vom Unternehmen geschätzt und »belohnt« wird (ebd.). Die Belohnung könne dabei in Form von Entlohnung oder Anerkennung geschehen. Umso größer die Leistung, desto größer sei auch die Erwartung von Beschäftigten, dafür eine Gegenleistung – beispielsweise in Form von Wertschätzung – zu erhalten (ebd.).

Neben diesen beruflichen und organisationsverbundenen Aspekten spielen jedoch auch *persönliche Faktoren* (3) eine Rolle im Berufswechsel-Modell. Hier werden Einflüsse wie das Alter und Geschlecht der Beschäftigten genannt, aber auch Familienkonflikte (ebd.). Die Empirie bestätigt, dass in Bezug auf mögliche externe Einflussfaktoren auch »pressures from friends and family« einen Berufswechsel prägen können (YOUNG/RODGERS 1997: 176). Dabei könne es sich auch um »supportive and catalytic people« handeln, die den Prozess des Wechsels beschleunigen könnten (ebd.: 178). All diese Impulse aus dem persönlichen Umfeld der Beschäftigten können die Arbeitszufriedenheit direkt oder indirekt prägen (RHODES/DOERING 1983: 634).

Einen weiteren Einfluss auf die Zufriedenheit von Beschäftigten können sogenannte externe *Umweltfaktoren* (9) haben, beispielsweise in Form eines Stellenangebots. Somit ließe sich Pfad 3 (LEE/MITCHELL 1994) an dieser Stelle im Modell verorten, bei dem ein Stellenangebot in Form eines Schocks eine Bewertung der aktuellen Arbeitssituation anregt (vgl. Kap. 3.2.2). Dieser Prozess findet nicht impulsiv statt und kann eine Unzufriedenheit in

Bezug auf die aktuelle Situation auslösen. Die Autorinnen erläutern jedoch, dass *wahrgenommene Alternativen* (8) nicht nur Stellenangebote sein können, sondern auch Karrieremöglichkeiten durch Weiterbildungen oder finanzielle Unterstützung darstellen (RHODES/DOERING 1983: 634). Letztere zählen die Autorinnen zu Umweltfaktoren, denn sie gehen davon aus, dass Berufswechsel teilweise auch finanziell ermöglicht werden müssen (ebd.). Diese Annahme wird auch von Young und Rodgers (1997: 176) unterstützt, die finanzielle Hürden zu möglichen externen Einflüssen zählen, welche Berufswechsel verzögern können.

Im Modell wird außerdem die Annahme verdeutlicht, dass Beschäftigte wahrgenommene Alternativen sowie Umweltfaktoren zum Anlass nehmen, eine *Evaluierung* (7) vorzunehmen: Die aktuelle Situation wird mit einer hypothetischen alternativen Situation verglichen, dabei können Gehaltsvergleiche und Karrieremöglichkeiten Teil des Abwägungsprozesses sein (RHODES/DOERING 1983: 634f.). Dieser Prozess wird auch als »person-career match« beschrieben (ebd.: 634). Das Resultat dieser Evaluierung kann schließlich zur Erkenntnis führen, dass man entweder an der aktuellen beruflichen Situation nichts ändern möchte oder aber die aktuelle Arbeitsstelle oder sogar den kompletten Beruf wechseln möchte (ebd.: 635). Die Abwägung zwischen einem Stellenwechsel und einem Berufswechsel wird in der Arbeit wie folgt beschrieben: »If the desired outcomes cannot be obtained through movement into a similar job and they can be obtained through career change, career change will be preferred« (ebd.). Diese Feststellung oder Entscheidung wiederum trägt dann dazu bei, dass die Arbeitszufriedenheit weiter sinkt, was in tatsächlichen *Gedanken eines Berufswechsels* (12) resultieren kann. Damit unterstützt das Modell die These von Mobley (1977) sowie den empirischen Befund von Carless und Arnup (2011: 88), dass die gedankliche Auseinandersetzung und das Gedanken-spiel eines Wechsels einem tatsächlichen Wechsel vorausgehen. Dennoch ist im Modell erkennbar, dass die Berufsunzufriedenheit auch direkt zu einer Arbeitssuche führen kann, hier folgt die Konzeptionalisierung dem in Lee und Mitchell (1994) eingeführten »Pfad 4« einer impulsiven Reaktion auf große Unzufriedenheit (vgl. Kap. 3.2.2). Auch empirische Studien zeigen, dass Berufswechsel durchaus »planlos« ablaufen können (MURTAGH et al. 2011: 257). Strukturiert und organisiert läuft hingegen »Pfad 5« ab, der sich im Berufswechselmodell von Rhodes und Doering widerspiegelt, wobei vor einer Kündigung erst eine Alternativenabwägung sowie eine Suche nach alternativen Arbeitsstellen stattfinden.

Auch *weitere Faktoren* (6) sind im Modell von Rhodes und Doering integriert, diese können einen direkten Einfluss auf mögliche Gedanken eines Wechsels haben. In diesem Zusammenhang werden Entlassungen als Impulsgeber für Wechselgedanken sowie auch Kündigungen vonseiten der Beschäftigten genannt, die Entlassungen zuvorkommen wollen (RHODES/DOERING 1983: 635). Es wird betont, dass die aufgeführten »weiteren Faktoren« einen Wechsel- oder Kündigungsprozess direkt auslösen können (ebd.: 636), dies ist auch im Modell anhand der Pfeilrichtungen erkennbar. Basierend auf einem Schock und ohne Alternativenabwägung wird hier ein Wechsel in Erwägung gezogen (vgl. Kap. 3.2.2).

Wichtig ist noch zu erwähnen, dass im Berufswechselmodell zwischen *Arbeits(un)zufriedenheit* (10) und *Berufs(un)zufriedenheit* (11) unterschieden wird. Letztere bezieht sich dabei nicht nur auf das Zufriedenheitsgefühl in der Gegenwart, sondern auch auf Zufriedenheit, die die Vergangenheit und die Zukunft betrifft (DOERING/RHODES 1989: 320). Beschäftigte bewerten in diesem Fall nicht nur ihre Zufriedenheit mit der aktuellen Situation, sondern betrachten ihre berufliche Situation im Gesamtkontext und reflektieren, was der Beruf ihnen in der Vergangenheit bieten konnte und in Zukunft bieten wird. Fasst man die Determinanten eines Berufswechsels laut Rhodes und Doering (1983) zusammen, so gliedern sich diese in organisatorische Faktoren (1, 2, 4, 5, 6) und persönliche Faktoren (3, 6, 9).

Der in 12 bis 17 dargestellte Prozess beginnt, wie bereits erwähnt, mit dem Gedankenspiel eines Wechsels (RHODES/DOERING 1983: 635) und orientiert sich an Mobleys (1977) Theorie zu Kündigungsprozessen: Die *Intention*, sich auf die *Suche nach einer neuen Stelle oder einem neuen Beruf zu begeben* (13), führt zur *tatsächlichen Suche* (14) und diese wiederum zur *Intention, den Wechsel durchzuführen* (15). Empirische Studien, die das Berufswechsel-Modell von Rhodes und Doering (1983) als theoretische Grundlage nutzten, bewiesen, dass eine aktive Arbeitssuche der größte Prädiktor für einen Berufswechsel ist (CARLESS/ARNUP 2011: 87). Denn diese Suche hängt eng mit dem *Vergleich der aktuellen und einer möglichen alternativen Situation* (7) zusammen. Unter der *Vorbereitung des Wechsels* (16) verstehen Rhodes und Doering (1983: 635) die Teilnahme an Weiterbildungen, aber auch die Planung von Ersparnissen für den Wechsel. Auch Young und Rodgers (1997: 179) konstatieren, dass Berufswechsel Planungen und Vorbereitungen beinhalten.

Im Modell zur Erfassung von Berufswechseln wird unterschieden zwischen zwei möglichen »Wegen« eines Berufswechsels (vgl. Abb. 4). Zum einen gibt es einen Prozess, der verschiedene Evaluierungsschritte durchläuft und

zum anderen einen Prozess, der direkt zum Berufswechsel führt (RHODES/DOERING 1983: 636). Damit gehe auch die Tatsache einher, dass der Prozess eines Berufswechsels von unterschiedlicher Dauer sein kann. Der tatsächliche Berufswechselprozess beginnt laut Rhodes und Doering mit dem Verlassen der aktuellen Arbeitsstelle und endet erst mit der Aufnahme einer neuen Tätigkeit (ebd.: 635). Der genaue Endpunkt eines Berufswechsels wird in der Fachliteratur jedoch als umstritten angesehen, gerade, wenn sich Berufswechsel aus einer Nebentätigkeit ergeben (IBARRA 2004: 12):²¹ »There is no prescribed start or end-point«, heißt es (ebd.: 13), sodass diese Realität im Modell von Rhodes und Doering (1983) möglicherweise als zu vereinfacht dargestellt wird. Ebenso wird in der empirischen Anwendung des Modells kritisiert, dass sich dieses auf die *Intention* eines Berufswechsels bezieht, nicht jedoch auf einen *tatsächlichen* Berufswechsel (MCGINLEY et al. 2014: 90). Geht man davon aus, dass Berufswechsel auch von einer psychologischen Seite betrachtet werden sollten, so zeigt das Modell auch hier Schwächen. Schließlich handelt es sich bei einem Berufswechsel um eine berufliche Veränderung, die als subjektiv, individuell und komplex beschrieben wird (YOUNG/RODGERS 1997: 168; ZIMMERMAN et al. 2020: 13). Auch wenn der theoretische Ansatz nach Rhodes und Doering (1983) unterschiedliche gedankliche Auseinandersetzungen und Handlungen von Berufswechselnden aufzeigt, so vermisst man doch die emotionale Komponente des Phänomens. Gefühle wie Frustration, Wut, Erleichterung oder Traurigkeit prägen den Prozess eines Berufswechsels und können diesen auch mit beeinflussen (u. a. DOERING/RHODES 1989: 328; IBARRA 2004; YOUNG/RODGERS 1997: 175). Es gilt also, diese Emotionen und Gefühle von Berufswechsler:innen in das Gesamtbild des beruflichen Phänomens mit einzuschließen und in der geplanten Untersuchung mit zu berücksichtigen.

Dennoch kann positiv hervorgehoben werden, dass Rhodes und Doering einen Berufswechsel als eine spezifische Form von Fluktuation verstehen. Sie argumentieren, dass ihr Modell damit auch das Verständnis von Fluktuation und Kündigungen erweitert (RHODES/DOERING 1983: 636). Ein großes Potenzial in Rhodes und Doerings Berufswechsel-Modell kann aber auch darin gesehen werden, dass es sowohl den Prozess als auch die Determinanten von Berufswechseln berücksichtigt und dabei auf be-

21 Die erforderliche Erlaubnis zur Zitation der Arbeit wurde bei der Autorin am 11.11.2020 eingeholt.

reits etablierten Kündigungstheorien basiert (ebd.). Dadurch werden im Modell sowohl Kündigungen vonseiten des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers (siehe Block 6 im Modell) adressiert, die in der vorliegenden Studie im Kontext des Journalismus untersucht werden sollen. Auch aus diesem Grund eignet sich das Modell als theoretische Basis für die Beantwortung der Forschungsfragen der vorliegenden Studie, welche in Kapitel 5 vorgestellt werden. Auch wenn die Studie von Carless und Arnup (2011) zeigte, dass sich die theoretischen Annahmen von Rhodes und Doerings (1983) Modell auf den aktuellen Arbeitsmarkt und heutige Karrieren übertragen lässt, sollte nicht darüber hinweggesehen werden, dass das Modell vor über dreißig Jahren entwickelt wurde und somit veraltete Strukturen darstellen kann oder Prozesse abbildet, die möglicherweise auf die heutige Berufswelt nicht mehr zutreffen. Diese mögliche Schwäche wird jedoch an dieser Stelle hingenommen, nachdem die Aussicht besteht, dass das Modell durch die wenigen berufsspezifischen Komponenten dabei helfen kann, auch Berufswechsel von Journalist:innen zu erklären.

3.3.2 *Folgen von Berufswechseln*

Die individuellen Folgen von Berufswechseln, die sich für Betroffene nach der beruflichen Veränderung ergeben, werden bisher kaum in empirischen oder konzeptionellen Arbeiten der allgemeinen Berufsforschung beleuchtet. Auch in der Turnover-Forschung wird die vernachlässigte Beschäftigung mit den Folgen einer Kündigung bemängelt (MUCHINSKY/MORROW 1980: 266; STAW 1980: 254). Dabei wird der Standpunkt vertreten, dass Kündigungen nicht das »Endergebnis« des Prozesses sind (STAW 1980: 254), da sie Auswirkungen auf die Gesellschaft, das Individuum und die betroffene Organisation bzw. das Unternehmen haben. Muchinsky und Morrow (1980: 263) berücksichtigen deswegen die Folgen bzw. Konsequenzen von Kündigungen in ihrem theoretischen Modell und unterscheiden dabei zwischen individuellen, wirtschaftlichen, organisationalen und gesellschaftlichen Folgen. Unter möglichen Folgen, die sich für Wechselnde ergeben (individuelle Folgen), listen die Autoren reduzierten Stress und auch verbesserte Löhne als Form eines »career advancement« (MUCHINSKY/MORROW 1980: 279ff.). Feststeht, dass jegliche Form von Fluktuation Kosten sowie Nutzen für beide betroffenen Seiten (Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen) mit sich bringt (HUF 2012: 32) – so auch Berufswechsel (MUJA/APPELBAUM

2012: 687). In der vorliegenden Studie werden insbesondere individuelle Folgen von Berufswechseln im Zentrum des Erkenntnisinteresses stehen, doch auch Auswirkungen von Ausstiegen von Journalist:innen auf die Redaktionen und die Gesellschaft werden zumindest teilweise aus Sicht der Befragten beleuchtet. Diese Entscheidung ist auch auf die Methodik der Studie zurückzuführen, nachdem ehemalige Journalist:innen befragt werden und nicht Entscheidungsträger:innen von Medienhäusern oder Rezipient:innen, die wiederum einen anderen Blickwinkel auf Folgen von Ausstiegen haben könnten.

Möglicherweise liegt die mangelnde Befundlage zu Folgen von Berufswechseln auch daran, dass gerade bei Berufswechseln der genaue ›Endpunkt‹ der beruflichen Veränderung schwer abzugrenzen ist (IBARRA 2004: 13) und somit auch damit zusammenhängende Folgen schwer erfassbar sind. Dennoch lassen sich in vereinzelt Studien zu Berufswechseln verschiedenster Beschäftigter wiederkehrende Konsequenzen identifizieren, auf die in den folgenden Absätzen eingegangen wird. Auffällig ist beispielsweise, dass mit einem Berufswechsel oftmals eine steigende Zufriedenheit einherzugehen scheint. In der Studie von Schwarzmann et al. (2018: 25) zu Berufswechseln von Logopäd:innen wird von einer neu gewonnenen Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten berichtet, ebenso von finanzieller Zufriedenheit nach dem Berufswechsel. Auch in der Untersuchung von Young und Rodgers (1997: 182) zu Berufswechselnden verschiedener Berufe heißt es: »They wanted to be happier and more fulfilled, and most were successful«. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen auch Carless und Arnup (2011: 88), die in ihrer Studie beobachteten, dass die allgemeine Zufriedenheit von Berufswechsler:innen ein Jahr nach der Veränderung gestiegen ist. Dies könnte auch daran liegen, dass sich die wöchentlichen Arbeitsstunden der Berufswechselnden reduzierten und eine verbesserte Arbeitsplatzsicherheit beobachtet wurde (CARLESS/ARNUP 2011: 88).

Ibarra (2004) beschäftigt sich in ihrer Arbeit mit der Identität von Berufswechselnden. Diese würde maßgeblich von der beruflichen Veränderung beeinflusst werden, da die Berufswechselnden beispielsweise infrage stellen, inwieweit sie zum gewählten Beruf passen (IBARRA 2004: 6). Gerade der Übergang von einem Beruf in einen neuen führt laut der Autorin zu Identitätskrisen, in denen sich die Wechselnden in einem Zustand befinden, den Ibarra (2004: 14) als »in-between identities« beschreibt. Die Herausforderung, sich während oder nach einem Berufswechsel mit der Arbeit zu identifizieren, kann auch mit der Tatsache einhergehen, dass Familien

und Bekannte von Berufswechselnden die Veränderung möglicherweise als skeptisch oder kritisch betrachten (ebd.: 8).

Von negativen Folgen eines Berufswechsels berichten auch Wolnik und Holtrup (2017: 33), die in ihrer Studie zwischen objektiv messbaren (z. B. Gehaltsänderungen, Änderungen in der Arbeitszeit) und subjektiv wahrgenommenen Konsequenzen von Berufswechseln (z. B. Arbeitszufriedenheit) unterscheiden. Die diesbezüglichen Befunde demonstrieren, dass man die Folgen eines Berufswechsels nicht pauschalisieren kann, denn sie hängen von verschiedenen Faktoren ab, beispielsweise von der Motivation, die hinter einem Berufswechsel stand sowie der Art des Wechsels. So zeigte sich in der Untersuchung, dass erzwungene Berufswechsel mit den größten Benachteiligungen verbunden sind (WOLNIK/HOLTRUP 2017: 39), während monetär motivierte Berufswechsel am ehesten Verbesserungen im Gehalt mit sich bringen (ebd.: 36). Die Autor:innen bezeichnen deswegen jene Berufswechselnde als »Wechselgewinner«, die aufgrund des Einkommens als auch aufgrund des Wunsches nach einer beruflichen Neuorientierung den Beruf gewechselt haben. Dieser Befund deckt sich mit der Argumentation von Staw (1980: 254), dass bestimmte Bedingungen die Kosten und Nutzen von Fluktuation beeinflussen.

Die Literaturanalyse vermittelt dennoch die grundsätzliche Annahme, dass Berufswechsel tendenziell vor allem zu positiven Veränderungen führen, so bereut auch die Mehrheit der Befragten aus der Studie von Young und Rodgers (1997: 181) die Entscheidung nicht und Carless und Arnup (2011: 89) kommen zu folgendem Fazit: »For most employees, a career change was a positive experience«. Berufswechsel würden neue Türen öffnen und viele Möglichkeiten für die Arbeitenden bieten (YOUNG/RODGERS 1997: 181).

3.4 Zwischenfazit

Die geplante Untersuchung baut auf zwei wesentlichen Fluktuationskonzepten der Arbeitssoziologie auf: dem Konzept der Kündigung und dem Konzept des Berufswechsels. Beide Ansätze bieten die Möglichkeit, die Gründe und Abläufe beruflicher Mobilität aus einer theoretischen Perspektive zu erfassen. Die Konzepte hängen direkt miteinander zusammen, da Berufswechsel oftmals auf einer Kündigung basieren und theoretische Erklärungen von Berufswechseln etablierte Kündigungsmodelle

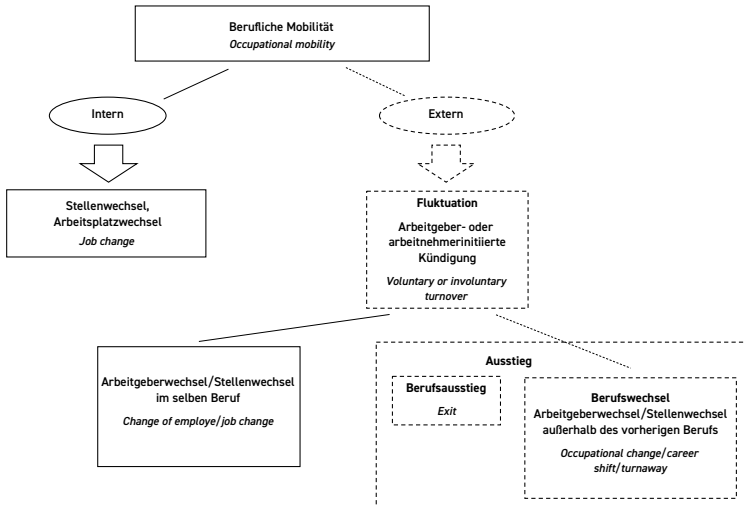
heranziehen (RHODES/DOERING 1983). Eine Auswahl an einschlägigen Turnover-Modellen wurde in diesem Kapitel vorgestellt, diese bauen in der Theorielandschaft häufig aufeinander auf oder greifen auf Strukturen früherer Modelle zurück. Die eingeführten Konzepte zu Kündigungen dienen als theoretische Fundierung für die geplante Untersuchung, ebenso wie das Berufswechselmodell nach Rhodes und Doering (1983), das in seinen Grundzügen auf Modellen der Kündigungsliteratur basiert. Die vorgestellten Content-Modelle (MAERTZ/GRIFFETH 2004; MARCH/SIMON 1958; ZIMMERMAN et al. 2019) eignen sich für die konzeptionelle Erfassung von Ursachen einer Kündigung und somit für die Untersuchung der Ausstiegsgründe von Journalist:innen. Process-Modelle (LEE/MITCHELL 1994; MOBLEY 1977) haben hingegen das Potenzial, den organisatorischen sowie zeitlichen Ablauf von Kündigungen zu erklären. Somit werden in der vorliegenden Arbeit verschiedene Aspekte eines beruflichen Ausstiegs aus der theoretischen Perspektive beleuchtet, wobei insbesondere das Berufswechselmodell nach Rhodes und Doering (1983) einen systematischen Blick auf diesbezügliche berufliche Veränderungen ermöglicht.

Der gewählte theoretische Zugang der vorliegenden Arbeit erlaubt erste Prämissen zur Erklärung von Berufswechseln und gibt für die geplante empirische Untersuchung eine erste Orientierungshilfe. Die Auseinandersetzung mit der Theorie macht deutlich, dass die Ursachen von Kündigungen bzw. Berufswechseln sowohl im beruflichen als auch im privaten Leben von Arbeitenden zu finden sind. Während des Wechselprozesses werden verschiedene Stufen durchlaufen, die mit einem ersten Gedankenspiel einer Veränderung beginnen können und nicht mit der Umsetzung der Entscheidung selbst enden, sondern Folgen mit sich bringen. Die verschiedenen Abläufe solcher Trennungsprozesse wurden bisher in der Literatur mit Fluktuationspfaden festgehalten, aber auch mit Kündigungstypen. Sowohl in der Literatur vorgestellte Fluktuationspfade als auch unterschiedliche Kündigungstypen unterscheiden sich je nach Kündigungsursache und Art der Kündigung. Dabei ist die Frage der Freiwilligkeit der beruflichen Veränderung ein Aspekt, den sowohl die Kündigungs- als auch die Berufswechselforschung als wesentlich betrachtet.

Die Theorienlandschaft der Arbeitssoziologie bietet Hilfestellungen im Umgang mit zentralen Begrifflichkeiten rund um den Untersuchungsgegenstand des Berufswechsels. Um die erläuterten Begrifflichkeiten der oberen Abschnitte zusammenfassend gegenüberzustellen, wurde die Terminologie in einer Grafik (vgl. Abb. 5) zusammengetragen, wobei gestrichelte

Linien all jene Begriffe hervorgeben, die für die Untersuchung relevant sind. Nachdem ein Großteil der Literatur der Kündigungen und Berufswechseln englischsprachig ist, wurden in der Abbildung alle Begriffe auch in kursiv auf Englisch notiert. Die Definitionen basieren dabei auf den in der Bildunterschrift aufgeführten Literaturbelegen.

ABBILDUNG 5
Übersicht zur Begriffsabgrenzung



Quelle: basierend auf Baillod (1992), Joia & Mangia (2015), Mobley (1982), Molle (1968), Preston (1994), Price (1977). Anmerkung: eigene Darstellung

Wie in der Abbildung erkennbar ist, wird ›berufliche Mobilität‹ als Oberbegriff von Fluktuation verstanden (SABATHIL 1977: 30). Fluktuation kann in Form einer Kündigung geschehen, diese kann arbeitgeber- oder arbeitnehmerinitiiert sein und in einer beruflichen Veränderung innerhalb oder außerhalb des ursprünglichen Berufes resultieren. Letztere Bewegung wird in dieser Arbeit als Ausstieg bezeichnet. Beim Ausstieg wird zwischen kompletten Berufsausstiegen – also dem Austritt aus dem Berufsleben oder einem Wechsel in die Arbeitslosigkeit – und einem Berufswechsel, also dem Wechsel von einem Beruf in einen anderen, unterschieden.

Auf Basis der Auseinandersetzung mit der Literatur werden für die Begrifflichkeiten der Studie die folgenden Thesen aufgestellt:

1. Fluktuation beschreibt den Prozess einer beruflichen Mobilität, also einer Personalbewegung, und wird in dieser Arbeit als externer Abgang von Mitarbeitenden verstanden, wenn diese eine Organisation verlassen.
2. Eine Kündigung ist eine Form von Fluktuation und beschreibt die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Eine Kündigung kann von Arbeitgeber:in oder Arbeitnehmer:in initiiert werden.
3. Die Feststellung der Freiwilligkeit einer Kündigung bedarf einer kritischen Reflexion, da der Übergang von freiwilliger zu erzwungener Fluktuation fließend sein kann.
4. Berufswechsel implizieren einen Wechsel von einem Beruf in einen anderen. Dabei wird ein Beruf als eine Tätigkeit verstanden, die bezahlt wird, über einen längeren Zeitraum ausgeübt wird, bestimmte Fähigkeiten verlangt und mit Sinnstiftung verbunden wird.
5. Unter einem Berufswechsel versteht man die Aufgabe eines bestimmten Berufs zugunsten eines anderen.
6. Berufswechsel erfolgen meist nicht entlang eines klassischen oder üblichen Karriereweges und erfordern neue Kompetenzen und Fähigkeiten, weswegen sie als besonders radikale Form von beruflicher Mobilität gesehen werden können.
7. Unter ›Ausstieg‹ werden in dieser Arbeit sowohl Ausstiege aus dem Berufsleben (Berufsausstieg) als auch Wechsel zu einem anderen Beruf verstanden (Berufswechsel). Im Vordergrund des Begriffes ›Ausstieg‹ steht im Kontext dieser Studie somit das Verlassen des Journalismus als Beruf.

Diese Thesen dienen als Basis für eine einheitliche und transparente Terminologie für die vorliegende Arbeit. Sie machen bereits deutlich, dass ein systematischer Rückbezug auf Arbeiten aus der Berufs- und Arbeitssoziologie fruchtbar sein kann für wissenschaftliche Arbeiten anderer Disziplinen. Dennoch wurden auch vereinzelte blinde Flecken im theoretischen Zugang sichtbar gemacht, so beispielsweise die Berücksichtigung selbstständiger Arbeit (Berufswechsel von Freiberufler:innen) und die konzeptionelle Erfassung möglicher Folgen eines Berufswechsels. Grenzen zeigen sich auch in der Aktualität der theoretischen Konzepte, was zur Folge hat, dass diese im Hinblick auf gegenwärtige arbeitsweltliche Entwicklungen kritisch betrachtet werden müssen.

4. EINE LITERATURSYNOPSIS ZUM AUSSTIEG AUS DEM JOURNALISMUS

Dass Journalist:innen ihren Beruf wechseln, ist kein neues Phänomen. Immer wieder wird in den Medien öffentlich gemacht, wenn bekannte Journalist:innen sich für einen neuen beruflichen Weg entscheiden: 2014 liest man in der *Münchener Abendzeitung* über Journalistin Anja Timmermann, einst Politik-Chefin derselben Zeitung, die »ihr Leben umgekrempelt« hatte und nun als Krankenpflegerin arbeitet (MERLING et al. 2019). Im Jahr 2017 wird bekannt gegeben, dass der ehemalige Chef des Stern, Dominik Wichmann, nun im Bereich des Corporate Publishing für Mercedes-Benz tätig ist (KALKA 2017). Nannen-Preisträger Karsten Krogmann entschied sich 2020 gegen den Journalismus und für die Tätigkeit als Presse- und Kommunikationschef einer NGO (KORNFELD 2020). Im selben Jahr wechselte auch *Bild-am-Sonntag*-Chefredakteurin Marion Horn in die Kommunikationsberatung (BARTL 2020). Matthias Onken, einstiger Redaktionsleiter der *Bild*-Zeitung, hat obendrein ein Buch über seinen Ausstieg geschrieben, unter dem Titel ›Bis nichts mehr ging – Protokoll eines Ausstiegs‹.²² Man könnte die Liste an Aussteiger:innen noch weiterführen, sie würde auch die Berufswechsel von Steffen Seibert (ehemaliger Regierungssprecher der deutschen Bundesregierung), Steffen Hebestreit (seit 2021 Regierungssprecher der deutschen Bundesregierung) und Dieter Nickles (seit 2016 Pressesprecher des FC Bayern München) beinhalten. Die Mühe, eine möglichst vollständige Liste an Aussteiger:innen aus dem Journalismus zu erstellen, machten sich zwei Schweizer Journalisten, die versuchten, in den Jahren von 2021 bis 2024 die Abgänge von Journalist:innen in ihrem

22 ONKEN, M. (2013): *Bis nichts mehr ging. Protokoll eines Ausstiegs*. Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Land seit 2016 zu zählen (ALBRECHT/BÜHLER 2021, 2022, 2023, 2024). Sie kamen dabei zum Ergebnis, dass alle fünf bis sechs Tage ein:e Journalist:in in der Schweiz den Journalismus verlässt (ALBRECHT/BÜHLER 2021) und im Durchschnitt mindestens zwei Journalist:innen pro Woche (ALBRECHT/BÜHLER 2023), wobei eine große »Dunkelziffer« an Aussteiger:innen vermutet wird (HECHLER 2023: o.S.). Bei der dritten Auszählung berichteten die beiden Journalisten von einem »Rekord« an Aussteiger:innen in der Schweiz (ALBRECHT/BÜHLER 2023: o.S.). Von einer »Dunkelziffer« ist auch in Bezug auf den deutschen Journalismus und dessen Aussteiger:innen die Rede: In einem Beitrag eines Reports des Bayerischen Journalisten-Verbands (2021) wird berichtet, dass der Verband im Jahr 2020 insgesamt 366 Austritte zählte. Davon wurden 37 wegen eines Berufswechsels erfasst, alle Journalist:innen waren dabei unter 65 Jahre alt, die meisten unter 40 Jahre. Außerdem gebe es »40 Kolleg*innen mit Berufsaufgabe, davon acht im Nichtrentenalter«. Es heißt: »Da bei weitem nicht alle ihren Grund für den Austritt angeben, weil die Angabe freiwillig ist, gibt es aber eine hohe Dunkelziffer« (MICHEL 2021: 13).

Dieses Kapitel stellt die Aufarbeitung und Systematisierung des empirischen Forschungsstandes zum Ausstieg aus dem Journalismus dar und verbindet diesbezügliche Erkenntnisse mit theoretischen Konzepten der Arbeitssoziologie, die bereits in Kapitel 3 vorgestellt wurden. Dafür werden internationale empirische Studien zu Ausstiegen von Journalist:innen zusammengefasst und miteinander verglichen. Die Literaturrecherche zeigt dabei, dass der Ausstieg aus dem Journalismus ein Thema ist, das Forscher:innen und Wissenschaftler:innen global beschäftigt. Dabei überwiegen Studien aus englischsprachigen Ländern wie Australien (u. a. FISHER 2014; ZION et al. 2016a,b), England (u. a. PERCIVAL 2020), Kanada (u. a. COHEN et al. 2019) und den USA (u. a. HARDIN/WHITESIDE 2009), sowie aus den Niederlanden (u. a. DEUZE 2022; KESTER/PRENGER 2021) und skandinavischen Ländern wie Schweden (u. a. NORBÄCK 2019; ÖRNEBRING/MÖLLER 2018) und Finnland (HEINONEN et al. 2022). Vereinzelt wurden auch Arbeiten aus nicht westlichen Ländern veröffentlicht, beispielsweise aus Indonesien (SETIAWATI 2020; SETIAWATI/THOMAS 2024) oder Mexiko (REYNA 2021). Arbeiten, die sich mit ehemaligen Journalist:innen aus Deutschland befassen, können an einer Hand abgezählt werden (BÖCKELMANN/MAHLE 1994; HELKA 2014; VIERERBL/KOCH 2021).

Erste Studien zur beruflichen Mobilität im Journalismus lassen sich auf die 1950er- und 1960er-Jahre zurückführen, sie beschäftigten sich in

erster Linie mit den Fluktuationsraten amerikanischer (SCOTT/WEST 1955) und kanadischer (WILSON 1966) Zeitungen. Nach vereinzelt Studien in den Jahren von 2007 bis 2010, die erstmalig explizit Berufswechsler:innen untersuchten (u. a. EVERBACH/FLOURNOY 2007; NYGREN 2010), standen in Folgestudien vor allem die Ausstiege weiblicher Journalistinnen (ELMORE 2009; O'BRIEN 2014) im Mittelpunkt und auch vermehrt der Wechsel vom Journalismus in die Public Relations (FISHER 2014). Es folgte schließlich eine Welle an Aufsätzen zu Stellenverlusten in Australien, die im Rahmen des ›New Beats Projects‹²³ (u. a. O'DONNELL et al. 2016; ZION et al. 2016a,b) veröffentlicht wurden. Als Fortschritt in der Forschung zum Ausstieg aus dem Journalismus kann der Sammelband *Journalists and Job loss* (MARJORI-BANKS et al. 2022) gesehen werden, in dem internationale Studien zu Entlassungen und teilweise auch Berufswechseln von Journalist:innen präsentiert werden. Eine Reihe dieser Befunde werden auch auf den nächsten Seiten diskutiert. Die bisherigen Untersuchungen zur beruflichen Mobilität von Journalist:innen machen insgesamt deutlich, dass der Arbeitsmarkt der Medienbranche seit Jahren in Bewegung ist. Journalist:innen kündigen ihr Arbeitsverhältnis, wechseln das Medium bzw. den Arbeitgeber, werden entlassen, steigen aus dem Beruf aus und wechseln teilweise wieder zurück in den Journalismus. »News workers are moving in and out of their employment«, schreibt Reyna (2023a: 1271) und versteht Journalist:innen folglich als »mobility agents« bzw. »agents of mobility« – also nicht als statisch an eine Organisation gebunden.

Nachdem ein erster Überblick über die Art der bereits geleisteten Forschungsarbeit zum Ausstieg von Journalist:innen gegeben wurde, soll im Folgenden ein theoretisches Modell (Abb. 6) zur Erfassung des Ausstiegs aus dem Journalismus vorgestellt werden, welches als Zusammenschau des bisherigen Kenntnisstands betrachtet werden kann und die geplante empirische Untersuchung leitet. Ziel dieser Zusammenschau ist es, einen Überblick über bereits existierendes empirisch fundiertes Wissen zum Ausstieg aus dem Journalismus zu geben, dieses systematisch auf das Forschungsinteresse herunterzubrechen und in theoretische Konzepte der Arbeitssoziologie (vgl. Kap. 3) einzubetten. Letztere geben den Rahmen des Modells vor, während das Modell selbst durch bisherige empirische

23 Siehe: <http://www.newbeatsblog.com/>

Kenntnisse aus der Journalismusforschung befüllt wurde.²⁴ Das theoretische Modell wurde in Anlehnung an das Berufswechselmodell von Rhodes und Doering (1983, vgl. Kap. 3.3.1) entwickelt und basiert somit auf theoretischem Vorwissen zu Kündigungen und Berufswechseln (u. a. LEE/MITCHELL 1994; MOBLEY 1977, vgl. Kap. 3). Dabei stehen drei Befundbereiche im Vordergrund, die das Forschungsvorhaben dieser Arbeit leiten: die Gründe, Wege und individuellen Folgen des Ausstiegs aus dem Journalismus. Das Modell von Rhodes und Doering (1983) wurde in dieser Arbeit durch mögliche individuelle Folgen eines Berufswechsels von Journalist:innen und durch den Grad an Freiwilligkeit der Ausstiege von Journalist:innen ergänzt. Letzterer wird im Modell mit einer Skala dargestellt, dabei ist diese an die Ausstiegsgründe geknüpft: Dominieren extrinsische Gründe im Ausstieg von Journalist:innen, so kann von einem fremdbestimmten Wechsel gesprochen werden, während intrinsische Gründe für einen selbstbestimmten Ausstieg sprechen.

Die Notwendigkeit, den Ausstieg aus dem Journalismus in einem Modell abzubilden, ergibt sich aus dem Ziel, das Phänomen in seiner Komplexität zu reduzieren und neben der empirischen Untersuchung auch erstmalig aus theoretischer Sicht durch eine Modellierung greifbar zu machen. Diesbezügliche Bemühungen bieten den Mehrwert, einen Brückenschlag zu konzeptionellen Arbeiten aus der allgemeinen Berufsforschung zuzulassen und gleichzeitig eine Theoriearbeit zur Verfügung zu stellen, die auch für andere Disziplinen und Forschungen zu anderen Berufen fruchtbar sein kann. Das Modell bietet einen forschungsleitenden Orientierungsrahmen für die wissenschaftliche Beschäftigung mit dem Ausstieg aus dem Journalismus und erlaubt eine systematische und zugleich arbeitssoziologische Betrachtungsweise des Phänomens. Die Modellierung hat aber auch die Absicht, die Komplexität der beruflichen Veränderung zu reduzieren, indem sie bereits bestehendes Wissen aus beiden Disziplinen sowie Theorie und Empirie kompakt bündelt. Der Mehrwert der theoretischen Modellierung ergibt sich somit für die Wissenschaft als auch für die Medienpraxis aus der Komplexitätsreduktion.

24 Das theoretische Modell basiert auf der Aufarbeitung der Befunde des internationalen Forschungsstandes zu drei Befundbereichen, die in einem ersten Schritt für eine bessere Übersicht in einer Tabelle gesammelt und systematisiert wurden; diese Tabelle kann im Anhang A eingesehen werden und beinhaltet zu jedem Aspekt der Darstellung die jeweiligen Literaturbelege.

Die folgenden Unterkapitel orientieren sich am Aufbau des Modells – so werden zunächst Befunde vorgestellt, die sich auf die Gründe des Ausstiegs aus dem Journalismus beziehen (1), dann wird der Wechselprozess von Journalist:innen näher beleuchtet (2) und abschließend die individuellen Folgen eines Ausstiegs (3).

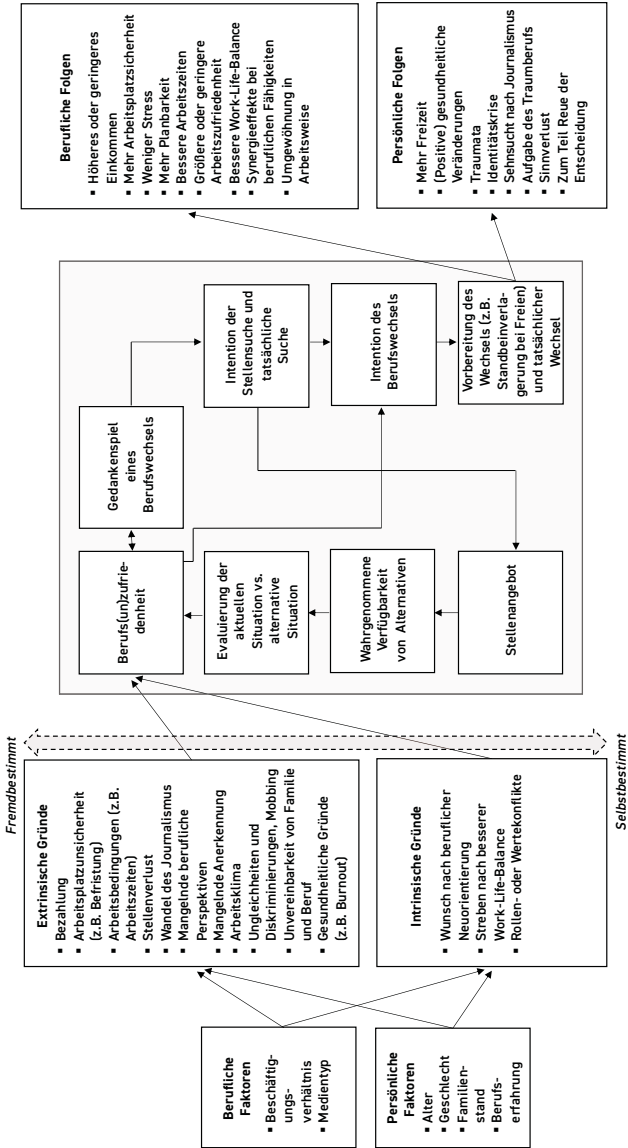
4.1 Gründe

Im Forschungsstand wird eine Reihe von Gründen und Motiven genannt, die Journalist:innen dazu bewegen, ihren Beruf zu verlassen. Einig sind sich Forscher:innen darin, dass ein Ausstieg aus dem Journalismus meist auf keinem einzelnen Grund beruht, sondern dass eine Kombination mehrerer Gründe zum Ausstieg führt (u. a. HELKA 2014: 143; ÖRNEBRING/MÖLLER 2018: 1054). Somit wird davon ausgegangen, dass ein Zusammenspiel mehrerer Faktoren die Entscheidung, den Journalismus zu verlassen, beeinflusst. Im Sinne einer besseren Übersichtlichkeit und in Anlehnung an Davidson und Meyers (2016), Kester und Prenger (2021) sowie Viererbl und Koch (2021) werden diese Gründe in der synoptischen Darstellung (vgl. Abb. 6) in extrinsischer und intrinsischer Natur unterteilt. Diese Zuordnung folgt auch der Argumentation von Örnebring und Möller (2018: 1054), dass »individual choices and external factors« den Berufswechsel von Journalist:innen bestimmen. Davidson und Meyers (2016: 594) schreiben ebenso von »internal and external pressures«, die den Ausstieg von Journalist:innen beeinflussen. Viererbl und Koch (2021: 1949) verstehen extrinsische Einflussfaktoren auch als »hygiene factors«, also »extrinsic rewards«, in Anlehnung an die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg et al. (1959; vgl. Kap. 2.3). Fehlen »extrinsische Belohnungen« bei der Arbeit, beispielsweise in Form von Bezahlung oder Urlaubstagen, so würde dies laut Viererbl und Koch (2021: 1949) bei Journalist:innen in Unzufriedenheit resultieren. Intrinsische Motive hingegen können auch als »motivators« bezeichnet werden (VIERERBL/KOCH 2021: 1949) und ergeben sich aus den intrinsischen Qualitäten und der Attraktivität des neuen Arbeitsplatzes (KESTER/PRENGER 2021: 423).

Es soll festgehalten werden, dass extrinsische Gründe als Faktoren betrachtet werden, auf die Journalist:innen meist keine Einflusskraft haben und die von »außen« motiviert sind (sogenannte »Push-Faktoren«, ÖRNEBRING/MÖLLER 2018), während intrinsische Motive aus eigenem Antrieb

ABBILDUNG 6

Theoretisches Modell zur Erfassung des Ausstiegs aus dem Journalismus



Anmerkung: eigene Darstellung

von ›innen‹ heraus entstehen (sogenannte ›Pull-Faktoren‹, ÖRNEBRING/MÖLLER 2018). Wurden in den einzelnen einbezogenen Studien die Ausstiegsgründe bereits in extrinsische und intrinsische Gründe unterteilt, so wurde diese Differenzierung für die Abbildung übernommen. Alle anderen Gründe aus dem Forschungsstand wurden auf Basis der oben genannten Definition zugeordnet. Die Differenzierung der einzelnen Ausstiegsgründe ist nicht immer absolut trennscharf, erlaubt es jedoch, eine erste grobe Einteilung der Vielzahl an Gründen zum Ausstieg vorzunehmen. Die in der Abbildung aufgeführten Ausstiegsgründe werden in den folgenden Abschnitten kursiv angeführt.

Die *Bezahlung* wird in fast allen Studien von ehemaligen Journalist:innen unterschiedlicher Länder als Grund zum Wechseln erwähnt (u. a. DAVIDSON/MEYERS 2016; EVERBACH/FLOURNOY 2007; HULL 2024; NEL 2010a; REYNA 2021; SETIAWATI/THOMAS 2024). In der Studie von Davidson und Meyers (2016: 596) wird das Einkommen sogar als häufigstes Motiv angegeben, wobei die Autoren erklären, dass in den meisten Fällen nicht ein geringes Einkommen per se für Journalist:innen ausschlaggebend für einen Wechsel sei, sondern das Verhältnis von Bezahlung und erforderter Leistung. Journalist:innen, die den Beruf verlassen, fühlen sich gegenüber dem, was sie täglich leisten, unterbezahlt. Das geringe Einkommen korreliert bei manchen Journalist:innen außerdem mit der Schwierigkeit, in einer Metropolstadt mit hohen Lebenshaltungskosten (über)leben zu können (EVERBACH/FLOURNOY 2007: 56). Insbesondere bei freiberufliche Journalist:innen scheint die Bezahlung ein ausschlaggebender Grund für einen Ausstieg zu sein, auch aufgrund der Unvorhersehbarkeit von Honoraren (HELKA 2014: 98; VIERERBL/KOCH 2021: 1955). Nachdem mit der Freiberuflichkeit also spezifische Unsicherheitsfaktoren einhergehen, wurde das *Beschäftigungsverhältnis* als beruflicher Einflussfaktor (vgl. auch RHODES/DOERING 1983: 634) in das theoretische Modell integriert (vgl. Abb. 6). Die Herausforderung, als Freiberufler:in im Journalismus den Lebensunterhalt sichern zu können, steht im Einklang mit Befunden, die auf eine zunehmende Prekarisierung in der Branche hindeuten (u. a. HANITZSCH/RICK 2021: 10f.; VAN'T HOF/DEUZE 2022: 194). Nach dem Berufswechsel fühlen sich ehemalige Journalist:innen meist zum ersten Mal angemessen bezahlt (u. a. MCNEIL 1966: 260).

Arbeitsplatzunsicherheit, zu denen auch *befristete Arbeitsverhältnisse* zählen, sind laut Forschungsliteratur weitere Ursachen für Journalist:innen, ihren Beruf zu verlassen (DEX et al. 2000; ÖRNEBRING/MÖLLER 2022; VERA-ZAM-

BRANO 2022). Befristungen wirken sich negativ auf die Lebensplanung von Journalist:innen aus (ÖRNEBRING/MÖLLER 2022: 189f.) und können zu erhöhtem Stress führen (DEX et al. 2000: 288). Laut Vera-Zambrano (2022: 15) können nicht-verlängerte Verträge bzw. das Auslaufen eines Vertrags auch als »trigger event« im Ausstiegsprozess von Journalist:innen wirken. Denn die unsicheren Vertragssituationen können bei Journalist:innen eine gewisse Frustration gegenüber dem Beruf auslösen und dazu führen, dass sie sich außerhalb des Journalismus eine Stelle suchen (ebd.). In der Untersuchung von Rick (2023a: 13) zu wechselwilligen Journalist:innen in Deutschland gaben etwa 63 Prozent der Befragten an, aufgrund der »unsicheren Beschäftigung« einen Berufswechsel in Erwägung zu ziehen. Dabei werden unter anderem Kündigungswellen, die Angst vor Altersarmut und die unsichere Zukunft der Branche als Ursachen für das Unsicherheitsgefühl genannt (ebd.: 14). Vor allem Freiberufler:innen nannten dabei die unsichere Beschäftigung als Grund für die Berufswechselgedanken (ebd.). In der Literatur wird wiederkehrend davon berichtet, dass Journalist:innen in Deutschland beim Ausstieg aus ihrem Beruf den Wunsch nach einer besseren Absicherung äußern bzw. von einer *mangelnden Arbeitsplatzsicherheit* berichten (HELKA 2014; VIERERBL/KOCH 2021). Studien liefern erste Hinweise darauf, dass eine mangelnde Beschäftigungsstabilität insbesondere bei freiberuflichen Journalist:innen zu einem Ausstiegsgrund werden kann, weil sich die Betroffenen vom Berufswechsel eine größere Sicherheit hinsichtlich ihres Beschäftigungsverhältnisses erhoffen (NORBÄCK 2019: 16). Auch in der Untersuchung von Helka (2014: 107) bestimmen Sorgen das Leben von Freiberufler:innen, insbesondere im Hinblick auf Zeiten, in denen sie krankheitsbedingt ausfallen. Der Ausstiegsgrund einer mangelnden Arbeitsplatzsicherheit gewann vor allem für freiberufliche Journalist:innen während der Corona-Krise an Bedeutung: Die Angst, vom Einkommen aus dem Journalismus nicht mehr leben zu können und den Beruf aufgrund mangelnder Aufträge wechseln zu müssen, beschäftigte freiberufliche Journalist:innen insbesondere in der Hochzeit der Pandemie (LIBERT et al. 2022: 596; RICK/HANITZSCH 2024A: 105; WITTE/SYBEN 2022: 76). Nachdem ein Ausstieg bei prekär beschäftigten Freiberufler:innen als »naheliegende Option« betrachtet werden kann, stellen Witte und Syben (2022: 23) die Frage, ob die Pandemie möglicherweise Ausstiege aus dem Beruf »beförderte«.

Mit den Gründen »Bezahlung« sowie »Arbeitsplatzunsicherheit« hängen zwei übergreifende Ursachen für den Ausstieg aus dem Journalismus

zusammen, die hier unter dem Grund *Arbeitsbedingungen* zusammengefasst werden. Sie werden in der Darstellung als separate Gründe aufgelistet, da sie in bisherigen Studien auch häufig gesondert berichtet werden. Arbeitsbedingungen und Prekarität werden in internationalen Studien wiederholt als Ausstiegsgründe genannt (u. a. COHEN et al. 2019; KESTER/PRENGER 2021; MATHEWS et al. 2021; MÁRQUEZ-RAMÍREZ et al. 2022). Es kann also vermutet werden, dass (prekäre) Rahmenbedingungen (vgl. Kap. 2.2.2) unterschiedliche Journalist:innen verschiedener Länder dazu bewegen, ihren Beruf zu verlassen. In der Studie von Norbäck (2019: 15) zu ehemaligen freiberuflichen Journalist:innen heißt es beispielsweise, dass diese mit dem Ausstieg prekäre Arbeitssituationen verlassen, geprägt von unbezahltetm Urlaub, kurzen Planungshorizonten und einem instabilen Einkommen. Es wird auch von Journalist:innen berichtet, die erst nach Verlassen der prekären Lage eine Familienplanung in Betrachtung ziehen können (ÖRNEBRING/MÖLLER 2022: 190). Diese Befunde lassen vermuten, dass Journalist:innen mit einem Berufswechsel prekären Bedingungen entkommen möchten und diese somit als Auslöser oder Impuls »to imagine other ways of working and being at work« betrachtet werden können (DEUZE et al. 2020: 17).

Im Zusammenhang mit dem Ausstiegsgrund ›Arbeitsbedingungen‹ soll ein weiterer Befund von Vera-Zambrano (2022: 10) erwähnt werden, den die Autorin wie folgt berichtet: »We first realized that departures were not caused by poor working conditions per se; rather, these conditions led individuals in our sample to question the profession and their relationship to it«. Diese Beobachtung lässt auf die Annahme schließen, dass nicht alle Gründe direkt zu einem Ausstieg aus dem Journalismus führen. Vielmehr wird angenommen, dass einzelne Gründe einen indirekten Einfluss auf die Entscheidung haben können und bestimmte Schritte im Ausstiegsprozess anstoßen. Schlechte Arbeitsbedingungen werden beispielsweise als »Nährboden« für Burnout bezeichnet, was wiederum zum Ausstieg von Journalist:innen führen kann (HELKA 2014: 143). Márquez-Ramírez et al. (2022: 144) wiederum sehen die Entscheidung, den Beruf im Journalismus aufzugeben, als »response to precarity«, sodass man in dieser Hinsicht den Ausstieg aus dem Journalismus als direkte Folge der Prekarisierung betrachten könnte.

In internationalen Studien besteht wissenschaftlicher Konsens bezüglich des Zusammenhangs zwischen einer Entlassung und dem Ausstieg aus dem Journalismus: Es gibt Hinweise darauf, dass ein *Stellenverlust* ein

Auslöser dafür sein kann, sich für einen anderen Beruf zu entscheiden (u. a. DANIELS 2022; EKDALE et al. 2015; HEINONEN et al. 2022; NEL 2010a; ZION et al. 2016, 2018). Dass sich Journalist:innen nach einem Stellenverlust für einen Berufswechsel entscheiden, kann einerseits auf negative Emotionen durch traumatische Erfahrungen im Beruf zurückzuführen sein. Andererseits zeigt die Empirie jedoch auch, dass einige Journalist:innen nach einem Stellenverlust schlicht keine neue Arbeitsstelle im Journalismus finden (SHERWOOD/O'DONNELL 2018: 1033; ZION et al. 2016b: 6), sodass sie sich gezwungenermaßen beruflich umorientieren. In der vorliegenden Studie soll gezielt mit Journalist:innen gesprochen werden, deren Berufswechsel auf einer Entlassung basiert, um den Zusammenhang zwischen Stellenverlust und Berufswechsel im Journalismus intensiver zu beleuchten.

Auch der *Wandel des Journalismus* wird in bisherigen Studien als Ausstiegsgrund genannt und hängt eng mit den bereits beschriebenen Gründen zusammen (u. a. MATHEWS et al. 2021; NEL 2010a; PERCIVAL 2020; USHER 2010; VERA-ZAMBRANO 2022). Mit den unsicheren Arbeitsbedingungen werden von den ehemaligen Journalist:innen strukturelle Veränderungen der Branche in Verbindung gebracht (PERCIVAL 2020: 419) – dieser Wandel dominiert auch in analysierten Abschiedstexten von ehemaligen Journalist:innen (USHER 2010: 913). Journalist:innen werden zunehmend mit Veränderungen in ihrer Branche konfrontiert, was eine Herausforderung und Belastung für viele von ihnen darstellt und letztlich zum Ausstieg führen kann (NEL 2010a: 21; VERA-ZAMBRANO 2022: 14). Mit dem Wandel der Medienbranche geht auch der Zeitdruck einher, den Journalist:innen während ihrer Arbeit wahrnehmen und in einer Reihe von Studien als Grund für den Ausstieg aus dem Journalismus genannt wird (u. a. MATHEWS et al. 2021; ÖRNEBRING/MÖLLER 2018; REYNA 2021). Es wird von »unending work« (MATHEWS et al. 2021: 12) und »long working hours« (ÖRNEBRING/MÖLLER 2022: 189) berichtet, die den Alltag der befragten ehemaligen Journalist:innen prägten. In ihrer Recherche zu Aussteiger:innen in der Schweiz schreiben Albrecht und Bühler (2021: o.S.) von einer durch Sparmaßnahmen angestoßenen »destruktive[n] Entwicklung« und berichten von ehemaligen Journalist:innen, die frustriert miterleben, wie Stellen in ihren Medienhäusern abgebaut werden. Auf Basis dieser Beobachtung kommen die Autoren zu der Erkenntnis, dass Journalist:innen die Medienbranche in der Schweiz verlassen, »weil der Journalismus krankgespart wird« (ebd.). Offen bleibt die Frage, ob auch Journalist:innen in Deutschland die sich wandelnde Branche als Grund sehen, diese zu verlassen. Die

Befunde von Rick (2023a: 13) zu wechselwilligen Journalist:innen zeigen, dass unter den Befragten der »Wandel des Journalismus« der am häufigsten genannte Grund für Berufswechselgedanken ist. Dies deutet darauf hin, dass der wahrgenommene Wandel des Journalismus auch Journalist:innen in Deutschland zum Ausstieg aus der Branche bewegt.

Die Aufarbeitung des internationalen Forschungsstandes zeigt, dass Journalist:innen auch deswegen ihren Beruf verlassen, weil sie das Gefühl haben, nicht genügend Karrieremöglichkeiten in der Branche geboten zu bekommen. Es sind also auch *mangelnde berufliche Perspektiven* (EVERBACH/FLOURNOY 2007; HELKA 2014; KESTER/PRENGER 2021), die Journalist:innen aus dem Beruf treiben und die aus theoretischer Perspektive durch die sogenannten »calculative forces« aus der Arbeitssoziologie (vgl. Kap. 3.2.1) erklärt werden können. Laut Helka (2014: 139) ist dieser Ausstiegsgrund insbesondere für junge freiberufliche Journalist:innen relevant, die sich in ihrer Karriere gebremst fühlen und somit keine beruflichen Perspektiven mehr im Journalismus sehen. Das *Alter* und die *Berufserfahrung* scheinen also weitere Faktoren zu sein, die die Entscheidung, den journalistischen Beruf aufzugeben, beeinflussen (vgl. Abb. 6). Die Unzufriedenheit mit den Aufstiegschancen im Journalismus kann durch ein Stellenangebot aus einer Branche außerhalb des Journalismus mit Weiterbildungsmöglichkeiten und beispielsweise einem »größeren Verantwortungsbereich bzw. mehr Einflussmöglichkeiten« verstärkt werden (HELKA 2014: 111). Diesbezüglich gilt es herauszufinden, welche beruflichen Möglichkeiten ausgestiegenen Journalist:innen konkret fehlten und ob sie diese vor dem Ausstieg einzufordern versuchten.

Der Forschungsstand liefert zudem Evidenz dafür, dass eine *mangelnde Anerkennung* des Journalismus-Berufes zu den Ursachen eines Ausstiegs zählen kann (VERA-ZAMBRANO 2022; VIERERBL/KOCH 2021; WOODRUFF 2020). Das Gefühl von geringer Wertschätzung und Anerkennung kann von Journalist:innen einerseits im Hinblick auf den Arbeitgeber wahrgenommen werden, beispielsweise durch zu wenige Weiterbildungsmöglichkeiten (VIERERBL/KOCH 2021: 1954), oder durch das Gefühl, unterbezahlt zu sein (HULL 2024; WOODRUFF 2020: 30f.). Andererseits zeigen Studienergebnisse aus Frankreich und den USA, dass sich Journalist:innen auch vonseiten der Gesellschaft und von den Rezipient:innen mehr Anerkennung wünschen und dass diese Unzufriedenheit zum Ausstieg beitragen kann (VERA-ZAMBRANO 2022: 13). Es stellt sich die Frage, ob eine mangelnde Anerkennung von Journalist:innen bestimmter Medien eher als Ausstiegsgrund genannt

wird. Dies könnte beispielsweise bei Foto- und Bildjournalist:innen der Fall sein, die sich laut Koltermann (2022: 349) mehr Wertschätzung von Kolleg:innen aus dem Textbereich wünschen.

Als weiteres extrinsisches Motiv wird in Studien das *Arbeitsklima* im Journalismus (MCNEIL 1966; NEL 2010A; VERA-ZAMBRANO 2022; VIERERBL/KOCH 2021) wiederkehrend erwähnt, welches in der Arbeit von Viererbl und Koch (2021: 1953) als »negative« beschrieben wird und somit zum Push-Faktor für Aussteiger:innen wird. Journalist:innen aus Frankreich und den USA beklagen beispielsweise, dass keine große Hilfsbereitschaft in den Redaktionen herrsche (VERA-ZAMBRANO 2022: 18). Eine bessere Arbeitsatmosphäre in der PR kann gleichzeitig als Pull-Faktor agieren (ebd.: 9). Die Ergebnisse von McNeil (1966: 260) zeigen unterdessen, dass vereinzelt auch das Verhältnis zu Vorgesetzten als Auslöser für Kündigungen fungieren kann. Somit spiegelt das Ausstiegsmotiv des Arbeitsklimas auch die sogenannten »affective forces« bzw. die »work-environment«-Faktoren aus dem Modell von Zimmerman et al. (2019) wider (vgl. Kap. 3.2.1).

Eine Problematik, die insbesondere weibliche Journalist:innen zum Ausstieg zu bewegen scheint, sind *Geschlechterungleichheit* und *Diskriminierungen* in der Branche (u. a. DENT 2016; HARDIN/WHITESIDE 2009; HULL 2024; MATHEWS et al. 2021; O'BRIEN 2014). Journalistinnen haben laut Örnebring und Möller (2018: 1057f.) das Gefühl, insgesamt härter arbeiten zu müssen als ihre männlichen Kollegen, außerdem nehmen sie eine Benachteiligung hinsichtlich einer sicheren Beschäftigung im Journalismus wahr. Somit stellt das *Geschlecht* von Journalist:innen einen weiteren Einflussfaktor auf die Ausstiegs-Entscheidung dar (vgl. Abb. 6). Mit Geschlechterdiskriminierung beschäftigte sich auch O'Brien (2014) in ihrem Aufsatz zur Frage, warum Frauen Medienberufe verlassen. Darin wird deutlich, dass sich Journalistinnen hinsichtlich der Bezahlung diskriminiert behandelt fühlen, ebenso nehmen sie geschlechtsspezifische Vorurteile in der Zuweisung bestimmter Themen in Redaktionen, aber auch in Bezug auf professionelle Netzwerke, wahr. Hinsichtlich des letzten Punktes heißt es »because they were not one of the lads« (O'BRIEN, 2014: 1214). Am Ende sei es häufig das Gefühl eines »lack of fit«, das zum Ausstieg von Journalistinnen führt (HARDIN/WHITESIDE 2009: 643), oder die Wahrnehmung, in einem männerdominierten Berufsfeld untergeordnet beschäftigt zu sein (EVERBACH/FLOURNOY 2007: 59). Außerdem ist auffällig, dass Untersuchungen zu weiblichen Aussteiger:innen familiäre Gründe hervorheben (HARDIN/WHITESIDE 2009: 636; O'BRIEN 2014: 1212), die in diesem Kapitel

auch behandelt werden. An dieser Stelle muss jedoch beachtet werden, dass Studien, die sich mit den Ausstiegsgründen von Journalistinnen beschäftigen, meist ausschließlich spezifische Felder des Journalismus untersuchen, wie beispielsweise den Rundfunkjournalismus (O'BRIEN 2014) oder den Sportjournalismus (HARDIN/WHITESIDE 2009; HULL 2024). Dieser Fokus auf eine spezifische Gruppe von Frauen im Journalismus könnte in einer einseitigen Betrachtungsweise resultieren. Dennoch unterstützen die genannten Studien die Vermutung, dass der Ausstieg aus dem Journalismus eine Genderkomponente beinhaltet. So stellte Fröhlich bereits im Jahr 1995 die Frage, ob Frauen den Journalismus schneller wieder verlassen als ihre männlichen Kollegen und fordert diesbezüglich empirische Erkenntnisse (FRÖHLICH 1995: 294); ein »Frauenschwund« im Journalismus sei bisher noch kaum erforscht. Die geplante Untersuchung nähert sich der Annahme, dass das Geschlecht im Journalismus einen Einfluss auf die Entscheidung hat, den Beruf zu verlassen. In den USA wird in diesem Zusammenhang die Gefahr geäußert, dass die Berufsflucht von Journalistinnen dazu führen könnte, dass weibliche Stimmen im Journalismus und der journalistischen Berichterstattung abnehmen (CARLSON/WITT 2020). Auch Stahel und Schoen (2020: 1854) machen die Relevanz deutlich, Frauen als spezifische Gruppe an Aussteiger:innen in den Blick zu nehmen, indem die Autoren auf die Konsequenzen solcher Ausstiege eingehen: »If groups of journalists, such as women, decide to withdraw from the media landscape, particular foci and perspectives may be systematically lost«.

Was mehrere internationale Studien bestätigen, ist die Tatsache, dass ein Ausstiegsgrund für Journalist:innen die *Unvereinbarkeit von Familie und Beruf* sein kann (u. a. HULL 2024; PERCIVAL 2020; ÖRNEBRING/MÖLLER 2018; VERA-ZAMBRANO 2022). Die bisherige Studienlage belegt, dass es im Journalismus aufgrund der unregelmäßigen und unplanbaren Arbeitszeiten schwer sein kann, den Beruf mit dem Familienleben zu vereinbaren (u. a. ASSMANN/ECKERT 2024: 574; SCHULTE 2016: 30; SNYDER et al. 2021: 2015). Auch die geringe Unterstützung bei der Kinderbetreuung scheint für Journalist:innen mit Kindern häufig ein Problem zu sein (RUNGE 2012: 75), weshalb der Beruf auch als »kinderfeindlich« bezeichnet wird (KOCH 2002: 31). Es wird davor gewarnt, dass dies dazu führen kann, dass Eltern den Beruf wechseln (KOCH 2002: 30; RUNGE 2012: 81). In der Tat werden solche Entscheidungen, den Beruf für oder aufgrund ihrer Familien aufzugeben, in internationalen Studien zu Aussteiger:innen aufgezeigt. Dabei steht insbesondere die Schwierigkeit im Vordergrund, als Journalist:in Zeit

für die Familie zu finden, unter anderem aufgrund der bereits erwähnten unregelmäßigen Arbeitszeiten (HELKA 2014: 116; ÖRNEBRING/MÖLLER 2022: 188; VERA-ZAMBRANO 2022: 14). Diese Herausforderung ergibt sich auch durch die hohe Arbeitsbelastung als Journalist:in und der wenig flexiblen Tätigkeit (O'BRIEN 2014: 1212), wodurch die Freizeit begrenzt wird (REINARDY 2011: 45). Die Schwierigkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, bekam während der Corona-Pandemie auch für Journalist:innen eine weitere Dimension: Maddox und Creech (2022: 178) schreiben von einem möglichen Exodus von Journalistinnen, die während der Corona-Krise mit Arbeit und Kinderbetreuung überfordert waren. All diese Befunde zu den Herausforderungen von Eltern im Journalismus deuten darauf, dass der *Familienstand* einen maßgeblichen Einfluss auf berufliche Entscheidungen wie einen Ausstieg haben kann (vgl. Abb. 6).

In einigen Studien wird thematisiert, dass auch *gesundheitliche Gründe* dazu führen können, dass Journalist:innen ihren Beruf aufgeben (u. a. DAVIDSON/MEYERS 2016; MATHEWS et al. 2021; REYNA 2021; SCHNEDLER 2017; SETIAWATI 2020). Das Gefühl, immer auf Abruf sein zu müssen, kann beispielsweise von Journalist:innen als psychische Belastung wahrgenommen werden und somit als Stressauslöser wirken (HELKA 2014: 115; MATHEWS et al. 2021: 12). Spätestens beim Gefühl »ausgebrannt« zu sein (HELKA 2014: 104), realisieren betroffene Journalist:innen, dass der Beruf nachteilige gesundheitliche Konsequenzen für sie hat. Auch Reinardy (2011: 45f.) zeigt mit seinen Befunden, dass ein Ausstieg aus dem Beruf unter von Burnout betroffenen Journalist:innen als die einzige Lösung gesehen wird. Auch in Studien zu wechselwilligen Journalist:innen fällt auf, dass die von Burnout betroffenen Befragten eher über einen Ausstieg nachdenken als nicht von Burnout Betroffene (BODIN 2000: 102; IVASK 2017: 94). Die mentale Gesundheit von Journalist:innen und ihr Wohlbefinden sind Themen, die in den letzten Jahren zunehmend Wissenschaftler:innen des Fachs beschäftigen (u. a. HIGGINS-DOBNEY 2024; SCHMIDT et al. 2022; SEELY 2019; ŠIMUNJAK/MENKE 2023). Der Journalismus-Beruf sei »aus gesundheitspsychologischer Sicht traditionell ein Job mit hohen Belastungen und Beanspruchungen« (SCHMIDT et al. 2022: 75). Es wird von Überforderungssituationen für Journalist:innen berichtet, bedingt durch hohen Zeitdruck und Arbeitsverdichtung in den Redaktionen (ebd.). Dass während der Corona-Krise ein noch höherer Druck auf Journalist:innen weltweit lastete, belegen Studien von Backholm und Idås (2022) sowie Šimunjak (2022). Ihre Befunde machen deutlich, dass die psychische Gesundheit von Journalist:innen

unter den Lockdown-Bedingungen, der Isolation im Homeoffice und dem erhöhten Berichterstattungs-Tempo litt (ebd.). Diese Bedingungen würden das Burnout-Risiko und die damit zusammenhängenden Ausstiegsszahlen von Journalist:innen erhöhen (DOWNING 2021).

Zu den intrinsisch motivierten Ausstiegsgründen zählt der *Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung* (KESTER/PRENGER 2021; VERA-ZAMBRANO 2022; VIERERBL/KOCH 2021), der bei einem Berufswechsel von Journalist:innen eine Rolle spielen kann. Dieses Motiv wird von Helka (2014: 110) als ein Gefühl beschrieben, alles in einem Beruf erlebt zu haben. Damit kann auch der Wunsch nach neuen Herausforderungen (VERA-ZAMBRANO 2022: 19; VIERERBL/KOCH 2021: 1955) einhergehen, ebenso die Intention, die Perspektiven ändern zu wollen (KESTER/PRENGER 2021: 428) oder die Feststellung, im Beruf gelangweilt zu sein (MC NEIL 1966: 260). Laut Guaglione (2021) spielte die Corona-Pandemie in Bezug auf die berufliche Zufriedenheit und diesbezügliche Wünsche eine entscheidende Rolle, da die Krise Journalist:innen dazu brachte, ihre Arbeitssituation zu überdenken. »It made you reassess what you're spending your time and energy on. If it didn't feel good to you, why keep doing it? It made it easier for those kinds of decisions«, heißt es in dem Beitrag des ehemaligen Journalisten. Empirisch belegt ist der Zusammenhang zwischen einer Krise wie der Corona-Pandemie und dem Wunsch einer beruflichen Neuorientierung bisher jedoch nicht.

Das vorletzte in Abbildung 6 aufgeführte intrinsisch motivierte Ausstiegsmotiv für Journalist:innen ist das *Streben nach einer besseren Work-Life-Balance*. »I was going to work, coming home, sleeping, then getting up, driving to work and that was it. Work life balance is zero, that's why I left«, mit diesen Worten beschreibt ein ehemaliger Journalist seine Entscheidung, den Journalismus hinter sich zu lassen (O'BRIEN 2014: 1212). Einige Journalist:innen wechseln also den Beruf, um ihre Vorstellung von einem »besseren Leben« umsetzen zu können (ÖRNEBRING/MÖLLER 2018: 1054; POWERS/VERA-ZAMBRANO 2024: 153). Bei Journalist:innen, die noch keine Kinder haben, wurde auch vermehrt davon berichtet, dass sie den Journalismus verlassen, um eine Familie zu gründen (DEX et al. 2000; HELKA 2014; O'BRIEN 2014; ÖRNEBRING/MÖLLER 2022). Auch dieser Wunsch wird in der Abbildung unter den intrinsischen Motiven abgebildet. Der Gedanke an eine Schwangerschaft und einen Kinderwunsch löst bei einigen Journalist:innen Unsicherheit aus und führt zu Ausstiegsgedanken (ÖRNEBRING/MÖLLER 2022: 190). Diese aufgezeigten Überlegungen und Ent-

scheidungen stehen im Einklang mit der Argumentation von Örnebring und Möller (2022: 189), dass ein Berufswechsel meist eine Entscheidung ist, die gemeinsam mit der Familie bzw. in einer Partnerschaft getroffen wird.

Unzufriedenheit unter Journalist:innen kann auch aus *Rollen- und Wertekonflikten* resultieren, die in der Literatur als weitere Beweggründe genannt werden, den Journalismus zu verlassen (u. a. HELKA 2014; POWERS/VERA-ZAMBRANO 2024: 154; SCHNEDLER 2017; VERA-ZAMBRANO 2022). Rollen- und Wertekonflikte werden in der Zusammenschau bei den intrinsischen Gründen aufgeführt (vgl. Abb. 6). Konflikte können, wie bereits geschildert, beispielsweise im Zusammenhang mit der wahrgenommenen sinkenden Qualität eines Mediums aufkommen, wenn das eigene journalistische Rollenverständnis aus Sicht der Journalist:innen nicht umsetzbar ist (HELKA 2014: 102; REYNA 2021: 1138). Auch Unstimmigkeiten in Bezug auf inhaltliche Ausrichtungen werden von ehemaligen Journalist:innen als Ausstiegsgrund erwähnt (HELKA 2014: 102). Bis auf diese Befunde liefern bisherige Studien jedoch nur wenige konkrete Beispiele für Konflikte als Gründe für journalistische Ausstiege.

4.2 Wege

»No one really is talking publicly about how to leave journalism«, so schreibt es Theola DeBose (2018) auf ihrer Website. Als ehemalige Reporterin der *Washington Post* hat sie sich zum Ziel gesetzt, Journalist:innen bei ihrer Entscheidung, den Journalismus zu verlassen, zu beraten und über mögliche Ausstiegswege aufzuklären. Auch der wissenschaftliche Kenntnisstand zu Ausstiegswegen aus dem Journalismus ist gering. Während bisherige Studien meist die Gründe der Entscheidung untersuchten, wurden nur vereinzelt Aspekte erforscht, die sich mit der Frage beschäftigen, wie Journalist:innen ihren Beruf verlassen. Der Wechselprozess in Abbildung 6 ist an die arbeitssoziologischen Modelle von Mobley (1977) sowie Rhodes und Doering (1983) angelehnt und soll verdeutlichen, wie ein Ausstieg aus dem Journalismus ablaufen kann. Um den Prozesscharakter der Ausstiege von Journalist:innen im Modell abbilden zu können, wurde mit Pfeilen gearbeitet, wobei die Länge der Pfeile keine inhaltliche Bedeutung hat. Im Vergleich zum Ursprungsmodell von Rhodes und Doering (1983) wurden auch Doppelpfeile genutzt, wenn sich Komponenten gegenseitig beeinflussen. Im Folgenden wird darauf eingegangen, inwieweit die Elemente

der beiden theoretischen Modelle in der bisherigen Studienlage der Journalismusforschung anzutreffen sind.

In bisherigen Studien wird beispielsweise in der Tat thematisiert, dass *Gedanken an einen Berufswechsel* zu Beginn des Ausstiegsprozesses stehen (LIU/LO 2018; REINARDY 2011; REYNA 2021; SETIAWATI 2020). So wird in Bezug auf einzelne Journalist:innen davon berichtet, dass bestimmte Ereignisse dazu geführt hätten, Wechselgedanken anzuregen (REYNA 2021: 1138; VERA-ZAMBRANO 2022). »Trigger events«, wie ein Streit mit Vorgesetzten, haben das Potenzial, etwas über das »when« – also den Zeitpunkt von Ausstiegen – auszusagen (VERA-ZAMBRANO 2022: 11). Somit kann zukünftige Forschung durch die Analyse des Ausstiegsprozesses von Journalist:innen nicht nur Erkenntnisse über das »Wie« erarbeiten, sondern auch über den Zeitpunkt, an dem Unzufriedenheitsgefühle in die Entscheidung, den Beruf zu verlassen, umschlagen (ebd.: 3).

Die Ursachen für Berufswechselgedanken können laut Setiawati (2020: 45) vielfältig sein, was an der breiten Palette an Ausstiegsgründen in der Darstellung (Abb. 6) erkennbar ist. Das Gedankenspiel eines Berufswechsels kann dann in einer tatsächlichen ersten Arbeitssuche resultieren, so beobachtete es Setiawati (2020: 44) und stützt damit Mobleys (1977) Theorie (vgl. Kap. 3.2.2). Im Laufe dieses Prozesses erfolgt eine *Abwägung bzw. Evaluierung der aktuellen Situation* mit möglichen (Ideal-)Bedingungen, wobei Karriereziele und Zukunftspläne eine entscheidende Rolle spielen (SETIAWATI 2020: 44; SETIAWATI/THOMAS 2024). Gedanken an einen Berufswechsel können unter Journalist:innen insbesondere in Zeiten auftreten, die Vera-Zambrano (2022: 12) als »period of questioning« beschreibt. Dabei zweifeln Journalist:innen an ihrem Beruf und fragen sich beispielsweise, ob dieser die (finanziellen und ideellen) Investitionen wert sei (ebd.: 5). Parallel dazu wägen Journalist:innen mögliche *alternative Stellenmöglichkeiten* ab, was in der Kündigungsliteratur als »wahrgenommene Verfügbarkeit von Alternativen« bekannt ist (vgl. Kap. 2). Die bisherige Studienlage zu Journalist:innen zeigt in der Tat, dass ein *Stellenangebot* (u. a. HELKA 2014; KESTER/PRENGER 2021; VIERERBL/KOCH 2021) unter Journalist:innen ein entscheidender Auslöser für einen Berufswechsel sein kann. Somit sind »alternative forces« der allgemeinen Kündigungsforschung (vgl. Kap. 3.2.1) unter Aussteiger:innen aus dem Journalismus erkennbar, wenn berufliche Alternativen im Ausstiegsprozess aus dem Journalismus eine Rolle spielen. So kann es vorkommen, dass Journalist:innen auf ein bestimmtes Stellenangebot außerhalb des Journalismus direkt angesprochen werden

oder auf eine Stelle explizit hingewiesen werden (KESTER/PRENGER 2021: 427; VERA-ZAMBRANO 2022: 17). In solchen Fällen werden Journalist:innen also regelrecht »abgeworben«, hin zu attraktiveren Arbeitsbedingungen, beispielsweise in die Public Relations (VIERERBL/KOCH 2021: 1950). Dabei können eine bessere Bezahlung, aber auch bessere Sozialleistungen für Journalist:innen reizvoll sein (ELMORE 2009: 240; VIERERBL/KOCH 2021: 1950). Nicht immer scheint ein Stellenangebot das ausschlaggebende Ausstiegsmotiv für Journalist:innen zu sein, aber Helka (2014: 111) macht deutlich, dass neue berufliche Möglichkeiten in den meisten Fällen einen entscheidenden Anstoß für den Berufswechsel geben können. Einen Einfluss auf die Entscheidung, ein Stellenangebot außerhalb des Journalismus anzunehmen, hat möglicherweise auch die Tatsache, dass journalistische Kompetenzen in vielen Berufsfeldern gefragt sind (DAWSON et al. 2023: 553). Insbesondere ein Wechsel in die Public Relations wird bekanntlich von Journalist:innen als unkompliziert betrachtet (HULL 2024; KESTER/PRENGER 2021: 433). Der als unbeschwerlich wahrgenommene Berufszugang ergibt sich aus den ähnlich gefragten Fähigkeiten in PR und Journalismus (KESTER/PRENGER 2021: 433), aber auch aus der Tatsache, dass die Akzeptanz für einen Berufswechsel in der Medienbranche wächst (ALBRECHT/BÜHLER 2021). Dadurch wird die *Intention eines Berufswechsels* unter Journalist:innen verstärkt.

Der *tatsächliche Wunsch eines Berufswechsels* von Journalist:innen führt dann zur *aktiven Stellensuche*. Dieser Schritt wird in mehreren Studien erwähnt, ebenso die damit zusammenhängende *Vorbereitung bzw. Planung des Berufswechsels* (u. a. COHEN et al. 2019; HEINONEN et al. 2022; HELKA 2014; MATOS 2022; VIERERBL/KOCH 2021). Gerade nach einem Stellenverlust sei ein »re-employment plan« nicht unüblich (MATOS 2022: 162) und auch bei Aussteiger:innen in Frankreich und den USA wurde beobachtet, dass Berufswechsel oftmals genau geplant werden (VERA-ZAMBRANO 2022: 6). Während der Arbeitssuche zeigen sich berufliche Kontakte als besonders hilfreich für Journalist:innen, ebenso scheinen Initiativbewerbungen effektiv zu sein (HELKA 2014: 126; HEINONEN et al. 2022: 97, 98). Dass die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle für Journalist:innen teilweise sehr mühsam sein kann, belegen die Ergebnisse von Heinonen et al. (2022: 97): »Our interviewees had sent out dozens of job applications, and some had completed hundreds«. In der Studie von Cohen et al. (2019: 15) wird davon berichtet, dass in ihrem Sample die Arbeitssuche der Journalist:innen zwischen einem und 18 Monate dauerte. In den meisten Fällen werden Ausstiege von

Journalist:innen als aktiv initiierte Handlungen dargestellt. In Helkas' (2014: 125) Untersuchung hatten fast alle ehemaligen Journalist:innen zum Zeitpunkt ihres Ausstiegs bzw. der Kündigung bereits die Zusage für eine andere Stelle. Doch auch von impulsiven Entscheidungen wird im Forschungsstand vereinzelt berichtet, so schreibt Reyna (2021: 1139) von Journalist:innen »suddenly quitting« und betrachtet dies als eine Handlung von »agency«.

In Schnedlers Studie (2017) zur prekären Lage von Journalist:innen zeigt sich ein Hinweis auf eine weitere Möglichkeit, den Journalismus zu verlassen, die an dieser Stelle auch diskutiert werden soll. Der Autor berichtet, dass sich ein Ausstieg aus dem Journalismus auch »schleichend aus dem Wachsen einer Nebentätigkeit« ergeben kann (ebd.: 229). Dies ist insbesondere bei freiberuflichen Journalist:innen zu beobachten, die typischerweise häufig noch weiteren Tätigkeiten außerhalb des Journalismus nachgehen (u. a. HANITZSCH/RICK 2021; KOCH/OBERMAIER 2014). So konnten Mathisen und Knudsen (2022: 76) durch eine Befragung von freiberuflichen Journalist:innen in Norwegen zeigen, dass insbesondere jene Journalist:innen über einen Berufswechsel nachdenken, die neben dem Journalismus einer PR-Tätigkeit nachgehen. Auch in der allgemeinen Berufsforschung zeigt sich, dass Nebentätigkeiten aufgrund des damit verbundenen Netzwerkes als Prädiktor für Berufswechsel agieren können (ZIMMERMAN et al. 2020: 11). Auch ergibt sich durch eine Nebentätigkeit die Möglichkeit, Berufe miteinander vergleichen zu können, was die Wahrscheinlichkeit, den Beruf zu wechseln, erhöht (ebd.). Dass es während einer solchen Moonlighting-Tätigkeit zu einer Standbeinverlagerung kommt, wurde im Journalismus gerade in Zeiten der Corona-Krise vermutet, als sich die Auftragslage von Freiberufler:innen verschlechterte (WITTE et al. 2022: 76). Doch auch unabhängig von der Pandemie zeigt sich, dass die Strategie des »turning toward PR jobs«, bei freiberuflichen Journalist:innen immer beliebter wird, um der geringen Bezahlung im Journalismus entgegenzuwirken (NORBÄCK 2019: 439). Ein ähnliches Phänomen adressieren die beiden Journalist:innen Weis und Schmitt-Walz (2022: Minute 13-14) in ihrem Podcast, wenn sie von einem »halben Ausstieg« sprechen: Journalist:innen reduzieren ihre Arbeitszeit schrittweise, um anderen Tätigkeiten nachzugehen. Dieser langsame Rückzug aus dem Journalismus kann dann möglicherweise auch als Vorbereitung eines »kompletten« Ausstiegs dienen. Nachdem für diese schleichenden Ausstiege oder Teilausstiege jedoch im wissenschaftlichen Forschungsstand nur sporadisch Evidenzen zu finden

sind, werden solche Wechselprozesse an diesem Punkt der Studie vorerst nicht mit in die Darstellung aufgenommen. Wegbewegungen dieser Art sollen jedoch für die empirische Untersuchung im Blick behalten werden.

Bisherigen Studien lassen sich in Bezug auf den Ausstiegsprozess von Journalist:innen auch vereinzelt Informationen zur Übergangsphase in den neuen Beruf entnehmen. Die Zeit zwischen den Berufen nutzen einige ehemalige Journalist:innen, indem sie Workshops oder Weiterbildungen besuchen, andere hingegen genießen die freie Zeit (HEINONEN et al. 2022: 101). Es gibt auch Hinweise darauf, dass die Freiberuflichkeit als Übergangslösung eine beliebte Strategie unter Journalist:innen ist (ebd.).

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die diskutierten Befunde zum Wechselprozess demonstrieren, dass der Weg heraus aus dem Journalismus sehr individuell sein kann (u. a. HARDIN/WHITESIDE 2009: 643; HEINONEN et al. 2022: 102; MATHEWS et al. 2021: 12) und auf verschiedene Arten ablaufen kann. Wie die Ausstiegswege von Journalist:innen im Detail ablaufen, wurde bisher jedoch kaum systematisch geklärt und es lassen sich nur vereinzelte Hinweise auf einzelne Schritte des Ausstiegs identifizieren.

4.3 Folgen

Im Block der Folgen von Berufswechseln (vgl. Abb. 6) werden Veränderungen abgebildet, die mit dem Wechsel für Journalist:innen einhergehen. Dabei wird im theoretischen Modell zwischen ›beruflichen Folgen‹ und ›persönlichen Folgen‹ unterschieden.

Den Journalismus zu verlassen, dies führt bei Journalist:innen zu bedeutenden Lebensveränderungen (u. a. DANIELS 2022: 153; ELMORE 2009: 246). Diese können positiver oder negativer Natur sein, denn laut Daniels (2022: 146) können sogar Stellenverluste positive Folgen haben: »For some journalists, opportunities emerge or are created that allow them to reinvent themselves and to embark on new careers«. Zu positiven Veränderungen nach einem Berufswechsel von Journalist:innen zählen auf der beruflichen Ebene laut Forschungsliteratur ein *höheres Einkommen* (HULL 2024; MATHEWS et al. 2021; NORBÄCK 2019; ÖRNEBRING/MÖLLER 2018; WILSON 1966) und *mehr Arbeitsplatzsicherheit* (COHEN et al. 2019; NORBÄCK 2019). Gerade ein Wechsel von ehemaligen Freiberufler:innen in Feststellungen außerhalb des Journalismus gehe oftmals mit einem Abschied

prekärer Bedingungen einher (NORBÄCK 2019: 440). Zudem wird in bisherigen Studien berichtet, dass Journalist:innen nach dem Wechsel *weniger Stress* in der Arbeit wahrnehmen und somit auf einer persönlichen Ebene positive *gesundheitliche Veränderungen* erleben (COHEN et al. 2019; ELMORE 2009; HUNTER et al. 2022).

Vorliegende Befunde legen nahe, dass der Wechsel hin zu einem besseren Einkommen und einer größeren Arbeitsplatzsicherheit – sprich, zu weniger prekären Bedingungen – auch oft eine *bessere Planbarkeit* für Journalist:innen bedeutet (ELMORE 2009; NORBÄCK 2019). Inwieweit der Berufswechsel von Journalist:innen – unabhängig von der veränderten Anstellungsbedingung – mehr Planbarkeit mit sich bringt, soll in der vorliegenden Studie beleuchtet werden. Es kann vermutet werden, dass durch die Aufgabe des Journalismus-Berufs auch damit verbundene Planungsschwierigkeiten wie Wochenendschichten und die Anpassung an tagesaktuelle Geschehnisse passé sind. Insgesamt kann festgehalten werden, dass eine Reihe von Studien von einer *größeren Arbeitszufriedenheit* nach dem Wechsel berichten (u. a. COHEN et al. 2019; HULL 2024; PERCIVAL 2020). Ehemalige Journalist:innen berichten rückblickend davon, nun glücklicher zu sein (u. a. ELMORE 2009: 242; SHERWOOD 2022: 22), die Gefühle werden in Nels Studie (2010a: 36) als »relief« und »liberating« beschrieben. Dabei beziehen sich die positiven Emotionen sowohl auf das berufliche als auch auf das private Leben der ehemaligen Journalist:innen. Die hohe Zufriedenheit kann auch damit zusammenhängen, dass ehemalige Journalist:innen eine *bessere Work-Life-Balance* empfinden und *mehr Zeit für Freizeit* haben (u. a. ELMORE 2009; MATHEWS et al. 2021; ÖRNEBRING/MÖLLER 2018). Die Berufswechsler:innen können dank der neuen *geregelten Arbeitszeiten* und reduzierten Arbeitsstunden (MATHEWS et al. 2021: 11) privat besser planen und beispielsweise Verabredungen leichter einhalten (ELMORE 2009: 245).

Nichtsdestotrotz weist der Forschungsstand darauf hin, dass ein Ausstieg aus dem Journalismus auch negative Folgen mit sich bringen kann – insbesondere, wenn dieser auf dem Verlust der eigenen Stelle basierte. Die eigene Stelle zu verlieren wird in der Literatur als eine Erfahrung beschrieben, die mit starken Emotionen und in einzelnen Fällen auch mit Traumata einhergeht (DANIELS 2022: 152; NEL 2010a: 35; ÖRNEBRING/MÖLLER 2018: 1054). So beschreibt Nel (2010a: 29) die Situation für Journalist:innen nach einer Entlassung wie folgt: »Life after being laid off is tough«. Zudem wird in bisherigen Studien aufgezeigt, dass mit dem Berufswechsel eine *Identitätskrise* einhergehen kann (HUNTER et al. 2022;

PERCIVAL 2020; ÖRNEBRING/MÖLLER 2018; SHERWOOD/O'DONNELL 2018). Sich nicht mehr als Journalist:in bezeichnen zu können oder dürfen, dies ist für einige Wechsler:innen ungewohnt, nachdem mit dem Wechsel auch häufig die journalistische Rolle aufgegeben wird (FISHER 2014: 149; NORBÄCK 2019: 16). Journalist:in zu sein, das sei keine Berufsbezeichnung, die man einfach ablegen könne, es sei ein »lifestyle« und »a natural and embodied part of your personality« (ÖRNEBRING/MÖLLER 2018: 1057). Dass es für Berufswechsler:innen schwer ist, ihre Identität als Journalist:in aufzugeben, kann auch damit zusammenhängen, dass sie in der Regel viele Jahre lang in dem Beruf tätig waren (MARJORIBANKS et al. 2022: 9). Teilweise haben ehemalige Journalist:innen durch ihre Sozialisation im Journalismus auch mit dem Gefühl zu kämpfen, nicht zu den neuen Kolleg:innen dazugehören (FISHER 2014: 149). Doch nicht alle ehemaligen Journalist:innen erleben eine solche Identitätskrise: Teil des Ausstiegs-Phänomens ist das Paradox, dass sich Journalist:innen bisheriger Studien teilweise noch immer als Journalist:in bezeichnen, auch wenn sie nicht mehr hauptberuflich in dem Beruf tätig sind (HELKA 2014: 145; SHERWOOD/O'DONNELL 2018: 1029). Das Festhalten an der Identität als Journalist:in hängt laut Dodd (2022: 40) damit zusammen, dass sich die Tätigkeiten der Berufswechsler:innen nicht stark von ihren vorherigen Aufgaben unterscheiden. Die Identität scheint also weniger davon abzuhängen, *wo* ein Beruf ausgeübt wird (ob im klassischen Journalismus oder einem anderen Berufsfeld), sondern *welche Aufgaben* ausgeübt werden. Denn die Empirie zeigt, dass viele Wechsler:innen ihre journalistischen Kompetenzen durchaus in ihren neuen Berufen nutzen können, was zu *Synergieeffekten* führt (DANIELS 2022: 151; ELMORE 2009: 242; SHERWOOD 2022: 48). Dabei schätzen die ehemaligen Journalist:innen den »ongoing value of journalism skills« (ZION 2022: 18). Eine weitere Erklärung für eine intakte – also immer noch empfundene – Identität als Journalist:in wäre, dass die Definition »Journalist:in« zunehmend Unschärfe aufweist, sodass eine eindeutige Grenze zwischen dem Journalismus-Beruf und anderen Berufen nicht immer klar erkennbar ist (NYGREN 2010: 219). Dies könnte sich auch in der Identitätswahrnehmung von wechselnden Journalist:innen widerspiegeln.

Bisherige Studien zeigen zudem, dass die Entscheidung, den Beruf zu verlassen, bei ehemaligen Journalist:innen zu Nostalgiegefühlen oder *Sehnsucht* führen kann (COHEN et al. 2019; HULL 2024; ÖRNEBRING/MÖLLER 2018). Die Aussteiger:innen vermissen die journalistische Tätigkeit, das damit verbundene »Adrenalin« (HULL 2024; ÖRNEBRING/MÖLLER 2018: 1057f.)

und das »excitement« des Journalismus (COHEN et al. 2019: 11). Vermissen Aussteiger:innen nach einem Berufswechsel den Journalismus, weil sie ihren *Traumberuf aufgegeben* haben, so bedeutet dies jedoch nicht immer, dass sie ihre Entscheidung rückblickend *bereuen* (HULL 2024). Dieses Paradox soll im Rahmen der Untersuchung berücksichtigt werden.

4.4 Zwischenfazit

Der Forschungsüberblick zeigte, dass der Ausstieg aus dem Journalismus ein Phänomen darstellt, das real ist. Die Tatsache, dass Journalist:innen ihren Beruf verlassen, beschäftigt Forscher:innen weltweit, wobei bisherige Studien häufig einen recht schmalen oder sehr spezifischen Blick auf das Phänomen richteten. Mangels systematischer Befunde erlaubt der Forschungsstand eine nur lückenhafte Betrachtung des Ausstiegs aus dem Journalismus; außerdem ist fraglich, inwieweit sich die vorliegenden internationalen Befunde auf den Journalismus in Deutschland übertragen lassen. Auch lässt die bisherige Forschung offen, welchen Einfluss Krisen wie die Corona-Pandemie auf den Ausstieg aus dem Journalismus haben können. Vor diesem Hintergrund wird sich die vorliegende Studie möglichen pandemiebedingten Einflussfaktoren auf berufliche Entscheidungen von Journalist:innen annähern und bewusst Aussteiger:innen beleuchten, die den Journalismus während der Corona-Pandemie verlassen haben. Dies erlaubt es, sich der Frage anzunähern, wie krisensicher oder -unsicher der journalistische Beruf ist und welchen Einfluss Krisen wie Covid-19 auf berufliche Entscheidungen von Journalist:innen haben. Der bisherige Forschungsstand liefert eine vielfältige Palette an möglichen Ausstiegsgründen, die in extrinsische und intrinsische Gründe gegliedert werden können. Es zeigt sich, dass einige dieser Gründe auf die zunehmend prekäre Lage der Branche zurückzuführen sind, andere jedoch auf persönliche Lebensumstände oder bewusste Karriereabsichten der Journalist:innen. Teilweise scheinen auch organisationale Gegebenheiten bzw. berufliche Faktoren dazu zu führen, dass Journalist:innen den Beruf wechseln. Wesentlich geringer ist der bisherige Kenntnisstand über die Ausstiegsprozesse von Journalist:innen und die Karrierewege, die sie gehen. Die bisherigen Befunde lassen vermuten, dass der Ausstieg aus dem Journalismus in unterschiedlichen Prozessen ablaufen kann, in denen Gedankenspiele, Phasen des Zweifelns und strategische Abwägungen eine wichtige Rolle

spielen können. Die Arbeitssuche von Journalist:innen wurde bereits in vereinzelt Studien skizziert, wobei deutlich wird, dass der Ausstiegsprozess häufig durchdacht und geplant abläuft. Doch auch impulsive und schleichende Wechsel wurden bei Journalist:innen bereits gelegentlich beobachtet, diese sollten weiterhin thematisiert werden. Gleichzeitig liegen nur wenige belastbare Befunde aus früheren Studien zu den Folgen von Ausstiegen ehemaliger Journalist:innen vor. Dies wurde als größte Leerstelle in der bisherigen Forschung identifiziert und in eine der Forschungsfragen umgewandelt (vgl. Kap. 5). Die diskutierten Studien deuten darauf hin, dass sich nach einem Ausstieg positive und negative Veränderungen für Journalist:innen zeigen. Vor allem die neuen Arbeitsbedingungen wie Gehalt und Work-Life-Balance bewerten Berufswechsler:innen nach dem Austritt aus dem Journalismus als positiv. Mit dem Wechsel kann für Journalist:innen aber auch eine Identitätskrise einhergehen. Erste Befunde bisheriger Untersuchungen wurden in ein theoretisches Modell zur Erfassung des Ausstiegs aus dem Journalismus (Abb. 6) zusammengeführt und sollen entlang der Forschungsfragen empirisch intensiver untersucht werden. Das Modell dient als Ausgangspunkt für die empirische Untersuchung, nachdem es nicht nur den bisherigen Forschungsstand zum Ausstieg aus dem Journalismus abbildet, sondern auch auf theoretischem Vorwissen zu Kündigungen und Berufswechsel aus der Arbeitssoziologie beruht (vgl. Kap. 3). In der Zusammenschau zeigte sich, dass es auf Basis des bisherigen Kenntnisstands schwierig ist, ein Gesamtbild vom Ausstieg aus dem Journalismus zu zeichnen, auch, da die einbezogenen Studien mit verschiedenen Forschungsdesigns und unterschiedlichen Samples zu unterschiedlichen Zeitpunkten nur begrenzt in einen gemeinsamen Kontext gesetzt werden können.

5. HERLEITUNG DER FORSCHUNGSFRAGEN

Die Studie verfolgt drei Forschungsfragen, deren Herleitung in diesem Kapitel erläutert wird. Es wurden Forschungsfragen in den Mittelpunkt der Arbeit gestellt, da für die Formulierung von Hypothesen insbesondere in Bezug auf den Ausstieg aus dem Journalismus in Deutschland keine belastbaren Erkenntnisse zur Verfügung stehen, um konkrete Aussagen in Bezug auf den Untersuchungsgegenstand zu treffen. Somit soll die vorliegende Studie eine weitumfassende und systematische Exploration des Untersuchungsgegenstandes des Ausstiegs aus dem Journalismus in Deutschland bieten. Die Studie hat damit einen explorativen Charakter (STEIN 2019: 136), wobei erste Anhaltspunkte aus der Forschungsliteratur (vgl. Kap. 4) sowie theoretische Vorüberlegungen aus der Arbeitssoziologie (vgl. Kap. 3) als Basis für die Herleitung der Forschungsfragen dienen. Die drei Forschungsfragen werden mit beiden Teilstudien I und II (vgl. Kap. 6.1) untersucht, wobei keine Forschungsfrage ausschließlich mit einer der Teilstudien beantwortet wird.

Gründe des Ausstiegs

Die Frage nach den Gründen journalistischer Ausstiege, also dem ›Warum‹ des Ausstiegs ehemaliger Journalist:innen, ergibt sich unter anderem durch die in der Berufsforschung formulierte Notwendigkeit, das Wissen zu Prädiktoren und Ursachen von Berufswechseln zu erweitern (ZIMMERMAN et al. 2020: 2). In der Studie wird die Frage nach dem ›Warum‹ in Anlehnung an die Content-Modelle aus der Berufsforschung (vgl. Kap. 3.2.1) gestellt. Forschungsfrage 1 untersucht die Gründe des Ausstiegs aus dem Journalismus:

FF1: Aus welchen Gründen verlassen Journalist:innen ihren Beruf?

Die Aufarbeitung des internationalen Forschungsstandes zeigte, dass eine Reihe von Gründen zum Ausstieg aus dem Journalismus führen kann (vgl. Kap. 4.1). Nun soll in einem Gesamtbild geklärt werden, welche dieser Gründe für Journalist:innen verschiedener Hintergründe in Deutschland eine Rolle spielen, aus dem Beruf auszusteigen. Ehemalige Journalist:innen verschiedener Altersklassen, Beschäftigungssituationen und Medien sollen hierzu gleichzeitig untersucht und nicht getrennt voneinander betrachtet werden. Es stellt sich die Frage, welche beruflichen und persönlichen Beweggründe (RHODES/DOERING 1983) der Ausstieg aus dem Journalismus hat und ob bestimmte ›Schock-Momente‹ (HOM et al. 2012; LEE/MITCHELL 1994) die Entscheidung zum Berufswechsel auslösen können. Mittels der quantitativen Befragung sollen Tendenzen aufgezeigt werden, welche Ausstiegsgründe unter ehemaligen Journalist:innen in der Studie überwiegen, während die qualitative Befragung verschiedene Gründe im Einzelfall beleuchten wird. Das Wissen über die Ursachen des Ausstiegs aus dem Journalismus kann dabei helfen, Journalist:innen in ihrem Beruf zu halten (EVERBACH/FLOURNOY 2007: 59; MATHEWS et al. 2021: 13; REYNA 2021: 1143; SONG/JUNG 2022: 20). Dies wiederum könnte den Journalismus zu einem attraktiveren Berufsfeld machen – als Basis für qualitativ hochwertigen Journalismus (SETIAWATI 2020: 88). Schließlich geht man in der Arbeitssoziologie davon aus, dass die Forschung dazu beitragen kann, Kündigungen und Berufswechsel besser zu verstehen, vorherzusehen und präventiv zu verhindern (LEE/MITCHELL, 1994: 85; ZIMMERMAN et al. 2020: 11).

Sollte sich die Annahme aus einzelnen Studien bewahrheiten, dass insbesondere die Arbeitsbedingungen dazu führen, dass Journalist:innen ihren Beruf verlassen (u. a. COHEN et al. 2019; KESTER/PRENGER 2021; NORBÄCK 2019), so kann die Beantwortung der ersten Forschungsfrage auch das Verständnis von Missständen in der journalistischen Arbeitswelt vertiefen (MATHEWS et al. 2021: 1f.).

Wege des Ausstiegs: der Ausstiegsprozess

Powers und Vera-Zambrano (2024: 147) halten in ihrer Studie zu Aussteiger:innen aus dem Journalismus fest, dass »with the decision to depart from journalism taken, exits must then be organized«. Um Erkenntnisse über solche Planungen eines Ausstiegs und den Ausstiegspro-

zess von Journalist:innen zu erlangen, werden theoretische Annahmen der Berufs- und Kündigungsforschung auf den Journalismus übertragen. Die Frage nach dem ›Wie‹ eines Ausstiegs aus dem Journalismus wird ausgehend von den in der Kündigungsforschung etablierten ›Process Models‹ (vgl. Kap. 3.2.2) untersucht und berücksichtigt dabei sowohl praktische Aspekte als auch psychologische Prozesse eines Berufswechsels (LEE/MITCHELL 1994; YOUNG/RODGERS 1997). Bisherige Studien der Journalismusforschung lassen nur wenige Hinweise darauf zu, wie sich der Ausstiegsprozess von Journalist:innen gestaltet und wie dieser konkret abläuft (vgl. Kap. 4.2), sodass mit der zweiten Forschungsfrage diese Wissenslücke gefüllt werden soll:

FF2: Wie läuft der Ausstiegsprozess von Journalist:innen ab?

In Zusammenhang mit dieser Frage werden die Ausstiegswege von Journalist:innen untersucht, also berufliche Übergänge von Journalist:innen sowie ihre Karrierewege. Die Studie soll unter anderem klären, wie sich die Arbeitssuche von Journalist:innen gestaltet und in welche Berufsfelder sie wechseln. Für die konzeptionelle Erklärung von beruflicher Mobilität und Berufswechseln ist es laut Zimmerman et al. (2020: 11f.) sowie Kirschenbaum und Weisberg (2002: 109) unerlässlich, auch zu untersuchen, in welche Bereiche es Wechsler:innen zieht. Hom et al. (2012: 83ff.) schreiben in diesem Zusammenhang in Bezug auf Kündigungen von »post-exit destinations«, deren Erforschung Auskunft darüber gibt »where leavers end up«. In der Journalismusforschung beschäftigten sich bereits Helka (2014: 88) und O'Donnell et al. (2016: 35) mit der Frage »Where do journalists go?« bzw. »Wohin wechseln Journalist:innen?«. Anders formuliert könnte man auch fragen »who employs former journalists?« (O'DONNELL et al. 2016: 42). Bisherige Studien zeigen dabei, dass das Berufsfeld der Public Relations und Öffentlichkeitsarbeit noch immer das häufigste Ziel von Journalist:innen ist (u. a. HULL 2024; VIERERBL/KOCH 2021). Dennoch wird in der Befundlage angedeutet, dass alternative Berufsfelder für Journalist:innen vielfältig sein können (HELKA 2014: 127f.; O'DONNELL et al. 2016: 48), sodass in der Forschung zum Ausstieg aus dem Journalismus verschiedenste Berufsfelder im Blick behalten werden sollten. Nachdem bisherige Studien jedoch vor allem ausschließlich den Wechsel von Journalist:innen in bekannte Berufsfelder wie die PR beleuchteten (u. a. FISHER 2014; KESTER/PRENGER 2021; VIERERBL/KOCH 2021), soll diese Arbeit den Forschungsstand erwei-

tern und auch Wechsel in Berufsfelder außerhalb der Kommunikationsbranche berücksichtigen.

Erkenntnisse zu den Ausstiegswegen von Journalist:innen lassen Aussagen zu den möglichen Abläufen eines Berufswechsels von Journalist:innen zu und die Befunde können aufzeigen, welche Einflüsse dabei aus Berufsfeldern außerhalb des Journalismus kommen. Auch die Dauer des Ausstiegsprozesses wird untersucht, ebenso wie die Frage, inwieweit der Ausstieg von Journalist:innen im Voraus geplant wird – zwei Aspekte, die in bisherigen Studien zu Wechsler:innen aus dem Journalismus nur lückenhaft erforscht wurden.

Zusammenfassend wird mittels FF2 also der Ausstiegsprozess von Journalist:innen untersucht – von der Überlegung, den Beruf zu wechseln, bis hin zur tatsächlichen Umsetzung des Ausstiegs und dem neuen Beruf.

Folgen des Ausstiegs

Nachdem der Wissensstand zu Folgen von Berufswechseln sowohl in der allgemeinen Arbeitssoziologie (vgl. Kap. 3.3.2) als auch im Kontext des Journalismus (vgl. Kap. 4.3) begrenzt ist, zielt die dritte Forschungsfrage darauf ab, diesbezügliche neue Erkenntnisse zu generieren. Bisherige Studien zu Kündigungen, Stellenverlusten und Berufswechseln im Journalismus machen bereits deutlich, dass diese beruflichen Erfahrungen von den Betroffenen als einschneidende Erlebnisse wahrgenommen werden (u. a. DANIELS 2022: 153; ELMORE 2009: 246). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie sich das Leben nach einem Ausstieg aus dem Journalismus gestaltet und welche Folgen dieser für ehemalige Journalist:innen hat:

FF3: Welche Folgen bringt ein Ausstieg für Journalist:innen mit sich?

Folgen von Berufswechseln werden in dieser Arbeit in erster Linie auf der individuellen Ebene beleuchtet, sodass Folgen untersucht werden, die in der Berufsforschung als »individual consequences« (MUCHINSKY/MORROW 1980: 278) bezeichnet werden (vgl. Kap. 3.3.2). Es soll die Frage beantwortet werden, was sich im privaten und beruflichen Leben – also im »Lebens- und Arbeitsbereich« (WOLNIK/HOLTRUP 2017: 33) – der Ex-Journalist:innen nach ihrem Ausstieg verändert hat. Die Relevanz der dritten Forschungsfrage ergibt sich dabei aus dem Argument von Muchinsky und Morrow (1980: 278), dass ein Kündigungsprozess nicht mit der

Kündigung endet, sondern darüber hinausgeht. Auch in bisherigen Studien zu Berufswechseln von Journalist:innen wird die Dringlichkeit der Erforschung von Folgen des Ausstiegs aus dem Journalismus hervorgehoben (PERCIVAL 2020: 415). Laut Cohen und Kolleg:innen (2019: 3) sei es ein »pressing need to understand not only who is leaving journalism, but also if and where they gain new employment, what kind of employment arrangements they are offered, and whether their journalistic skills and expertise remain useful«. Damit zusammenhängend geht die vorliegende Studie auch der Frage nach, auf welche Reaktionen die Entscheidung zum Berufswechsel im Kolleg:innen- und Bekanntenkreis von Journalist:innen stößt. Die Beantwortung dieser Fragen lässt Hinweise auf das Ansehen von Berufswechseln in der Branche zu (siehe »normative forces« in Kap. 3.2.1). Auch untersucht wird, wie sich ehemalige Journalist:innen in ihrem neuen Beruf fühlen und auf welche Herausforderungen sie nach oder bei dem Wechsel stoßen, wobei sowohl praktische als auch emotionale Folgen berücksichtigt werden (vgl. DANIELS 2022). Ein besonderes Augenmerk richtet die Studie mit FF3 auch auf die Identität von ehemaligen Journalist:innen, nachdem die bisherige Studienlage zeigte, dass mit dem Ausstieg aus dem Journalismus häufig ein Identitätsverlust einhergeht (u. a. HUNTER et al. 2022; ÖRNEBRING/MÖLLER 2018; PERCIVAL 2020). Mögliche weitere Folgen eines Ausstiegs, die sich im bisherigen Forschungsstand herauskristallisierten (vgl. Kap. 4.3) werden in Abbildung 6 dargestellt und sowohl in der quantitativen als auch in der qualitativen Untersuchung berücksichtigt. Außerdem werden die ehemaligen Journalist:innen um ihre Einschätzung gebeten, inwieweit sich Ausstiege wie die ihrigen auf den Journalismus und die Medienbranche auswirken. Dies hat zum Zweck, neben den individuellen Folgen erste Hinweise darauf zu sammeln, welche strukturellen Folgen Ausstiege aus dem Journalismus mit sich bringen.

Entwicklung einer Typologie von Aussteiger:innen

Über die drei Forschungsfragen hinaus wird aus der Aufarbeitung der Literatur auch das Vorhaben abgeleitet, eine Typologie von Aussteiger:innen aus dem Journalismus zu entwickeln. Vor dem Hintergrund bereits konzeptionell erarbeiteter Profile der Arbeitssoziologie bzw. Kündigungstypen (siehe Kap. 3.2.3), soll der typologisierende Blick auf den Ausstieg von Journalist:innen Entscheidungsträger:innen dabei helfen, das Phänomen auf einer systemischen Ebene besser zu verstehen. Auf Basis dessen können

in den Medienhäusern gezielte Maßnahmen zur Bindung einzelner Gruppen von Journalist:innen entwickelt werden. Die Typologie bietet durch eine differenzierte Betrachtung der drei Kernkomponenten des Forschungsinteresses (FF1, FF2, FF3) einen weiteren Mehrwert: Durch die Typologienbildung werden klare Muster (vgl. MAERTZ/CAMPION 2004) in den Gründen, Wegen und individuellen Folgen von Ausstiegen von Journalist:innen erarbeitet. Schließlich zeigt der Forschungsstand bereits auf, dass Muster in den Ausstiegen von Journalist:innen erkennbar sind und einzelne Gruppen von Aussteiger:innen (wie beispielsweise Journalist:innen, die aufgrund prekärer Bedingungen den Beruf verlassen) differenziert untersucht werden sollten. Mit der Forschungsabsicht einer Typologienentwicklung von Aussteiger:innen aus dem Journalismus leistet die Untersuchung über die Forschungsfragen hinaus einen Beitrag zur systematischen Erfassung des Ausstiegs aus dem Journalismus.

6. METHODISCHE VORGEHENSWEISE

In diesem Kapitel wird die methodische Generierung der Befunde beschrieben. Dabei wird auf die Methodenwahl eingegangen und definiert, was unter der Untersuchungsgruppe »ehemalige Journalist:innen« im Kontext dieser Arbeit verstanden wird. Im Anschluss daran werden die methodischen Entscheidungen und Vorgehensweisen der beiden Teilstudien I und II nacheinander adressiert.

6.1 Mehrmethodendesign und Aufbau der Studie

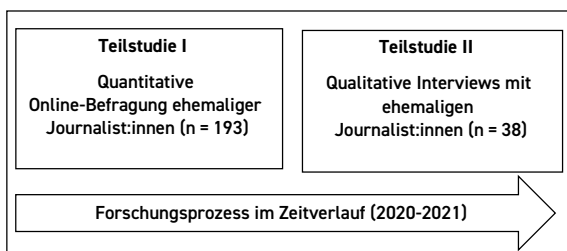
Die Studie folgt einem Mehrmethodendesign im Sinne einer »inhaltlichen und funktionalen Ergänzung« (KALCH/BILANDZIC 2013: 166). Die Integration verschiedener Methoden erlaubt es ein möglichst umfassendes Bild des Phänomens des Ausstiegs aus dem Journalismus zu schaffen und dieses ganzheitlich zu untersuchen (FLICK 2011: 49; KALCH/BILANDZIK 2013: 177). Somit folgt die Methodik dem in der Berufsforschung empfohlenen Weg, Berufswechsel und Kündigungen mittels der Kombination mehrerer Methoden nachzugehen (KELLE et al. 2013: 181f.; RHODES/DOERING 1983: 636).

Um dem Mehrmethodendesign gerecht zu werden, gliedert sich die Studie in zwei Teilstudien, wobei eine quantitative und eine qualitative Methode sequenziell zum Einsatz kommen. Während Abbildung 7 den Aufbau der Gesamtstudie grafisch darstellt, wird die Entscheidung für die Wahl der beiden Methoden in den folgenden Absätzen näher beschrieben.

Im Sinne eines quantitativ-qualitativen Designs (KELLE 2019: 168) folgen im Forschungsprozess qualitative Interviews mit ehemaligen Journalist:innen auf eine quantitative Online-Befragung derselben Akteursgruppe (vgl. Abb. 7). Der Einsatz beider Methoden hat das Potenzial,

ABBILDUNG 7

Aufbau der Studie



Anmerkung: eigene Darstellung

mögliche Schwächen beider Vorgehensweisen auszugleichen (FLICK 2009: 235; KALCH/BILANDZIC 2013; LOOSEN/SCHOLL 2012: 9), sodass »blinde Flecken« oder Erklärungslücken, die die qualitativen oder quantitativen Forschungsergebnisse jeweils offen lassen, durch die Resultate der anderen Methode kompensiert werden (FLICK 2011: 84; KELLE 2019: 168). Auch in der Berufsforschung wird dieser Vorteil einer Methodenkombination bzw. des Mixed-Methods-Designs betont (KELLE et al. 2013: 184). In der vorliegenden Untersuchung wird davon ausgegangen, dass die quantitative Untersuchung Daten liefern kann, die durch die qualitativen Interviews nicht erzielt werden können, beispielsweise bezüglich der Häufigkeiten über Ausstiegsgründe und Tendenzen in den Ausstiegswegen von Journalist:innen. So wird auch in der Berufsforschung der Standpunkt vertreten, dass qualitative Methoden »kaum zur Beschreibung der Gesamtheit von Strukturen« genutzt werden (KELLE et al. 2013: 177). Standardisierte Befragungen hingegen eignen sich für die Ermittlung von Wissen und vergangenen Verhaltensweisen (MÖHRING/SCHLÜTZ 2013: 185) – also im Fall der vorliegenden Studie für das Sammeln von Informationen zum Ausstieg von Journalist:innen.

Ziel der quantitativen Studie (Teilstudie I) ist das Abfragen genereller Gründe und eine erstmalige deskriptive statistische Erfassung des Phänomens, um in einem ersten Schritt das Forschungsfeld möglichst breit zu erfassen und einen Gesamtüberblick zur Thematik zu schaffen. Damit soll ein erstes Gefühl für das Phänomen im journalistischen Kontext in Deutschland geschaffen und Zahlen geliefert werden, die dabei helfen, Ausstiege von Journalist:innen besser zu verstehen. Teilstudie I hat dem-

nach auch das Ziel, Aussagen über Größenordnungen und die statistische Verteilung bestimmter Merkmale zu treffen (RIESMEYER 2011: 224) – zumindest in Bezug auf das Sample der vorliegenden Untersuchung. Für Forschende als auch für Entscheidungsträger:innen in Medienhäusern kann es beispielsweise relevant sein zu wissen, welche Ausstiegsgründe bei Journalist:innen besonders häufig auftreten, um genau bei diesen Problembereichen im Beruf anzusetzen. Der Forschungsstand zu Berufswechseln im Journalismus (vgl. Kap. 4) zeigte, dass im deutschsprachigen Raum bisher qualitative Methoden zum Einsatz kamen, um ehemalige Journalist:innen zu befragen (HELKA 2014; VIERERBL/KOCH 2021). Dadurch fehlen aus Sicht der Berufsforschung Informationen, die das Phänomen in der Gesamtheit ihrer Strukturen beschreiben (KELLE et al. 2013: 177). Einzelne Studien, die Berufswechsel von Journalist:innen quantitativ untersuchen, beziehen sich ausschließlich auf englischsprachige Länder – auf England (DEX et al. 2000; NEL 2010A; PERCIVAL 2020), Kanada (COHEN et al. 2019; WILSON 1966) und Australien (ZION et al. 2016, 2018). Dank der quantitativen Herangehensweise ist es möglich, »überindividuelle Strukturzusammenhänge aufzuzeigen« (KELLE/ERZBERGER 2010: 306) und erstmalig Daten zum Ausstieg von Journalist:innen in Deutschland zu erfassen. Die Limitation der quantitativen Methode von Teilstudie I – nämlich keine Aussagen über Einzelne treffen zu können – wird in der anschließenden qualitativen Befragung (Teilstudie II) ausgeglichen.

Die Gespräche mit ehemaligen Journalist:innen (Teilstudie II) sollen Einblicke in individuelle Erfahrungswelten des Berufswechsels bieten, die quantitative Erhebungen durch ihren deskriptiven Charakter nicht leisten können. In der qualitativen Untersuchung steht eine Exploration individueller Ausstiege im Vordergrund. In der Berufs- und Fluktuationsforschung erwiesen sich qualitative Herangehensweisen als geeignet, um das »organizational behaviour« und damit verbundene Wahrnehmungen von Beschäftigten zu untersuchen (u. a. CHERRINGTON 1994: 35; RHODES/DOERING 1983: 636). Die Interviews der vorliegenden Studie ermöglichen eine tiefere Interpretation der voranstehenden quantitativen Daten, um einen Einblick in die beruflichen Entscheidungswege von Journalist:innen zu geben und mit dem Berufswechsel zusammenhängende Entscheidungen und Abläufe greifbar zu machen. Dabei kommen qualitative Interviews zum Einsatz, da sie einen »Zugang zu komplexeren Konstrukten bieten« (MEYEN/SPRINGER 2009). Die Stärke der qualitativen Sozialforschung steht hierbei im Vordergrund, nämlich »individuelle Handlungsmuster«

zu erkennen, die »Sichtweise Einzelner« zu untersuchen (RIESMEYER 2011: 224) und »die Perspektive des Interviewten nachzuvollziehen, um so komplexe Zusammenhänge erkennen zu können« (FLICK et al. 2004: 23). Die qualitativen Daten können also nachzeichnen, wie der Ausstieg im konkreten Fall abgelaufen ist (BLÖBAUM et al. 2011: 129), und stellen damit wertvolle Erkenntnisse zu individuellen Erfahrungen von ehemaligen Journalist:innen bereit.

Durch die Kombination beider Methoden werden nicht nur unterschiedliche Datensorten miteinander kombiniert, sondern die Fragestellungen auch aus zwei verschiedenen Perspektiven und Blickwinkeln angegangen (FLICK 2011: 12; MAYRING 2001: Kapitel 5 letzter Absatz). Die Verschränkung qualitativer und quantitativer Methoden führt in diesem Sinne zu einem graduellen Erweitern der Erkenntnisse (FLICK 2011: 111; MAYRING 2001: Kapitel 4, Absatz 3). Die beiden Methoden verhalten sich dabei komplementär zueinander und ergänzen sich gegenseitig – sie versuchen die Lücken der jeweils anderen Studie zu schließen, sodass sich erst durch die Komplementarität aller Ergebnisse ein vollständiges Bild ergibt (KELLE/KLUGE 2001: 107). Wie die Autoren konstatieren, sollen die Ergebnisse der Studie anschließend in »einen gemeinsamen theoretischen Rahmen« eingeordnet werden (ebd.: 128). Die Reihenfolge der beiden Methoden (vgl. Abb. 7) hat zum einen forschungspraktische Gründe. In Studien der Journalismusforschung wird häufig die Schwierigkeit betont, ehemalige Journalist:innen zu erreichen: Im »New Beats Project« wird in Bezug auf die Rekrutierung ehemaliger Journalist:innen von »logistical difficulties« (O'DONNELL et al. 2016: 39) geschrieben, die sich durch die »hidden populations« (ZION et al. 2016a: 122) und unterschiedlichen beruflichen Wege ergeben, die Journalist:innen nach ihrem Ausstieg gehen. Auch aus diesem Grund wurde die Online-Befragung als Startuntersuchung gewählt, um durch die Unterstützung der Berufsverbände möglichst breit gestreut ehemalige Journalist:innen zu erreichen und Aufmerksamkeit auf die Studie zu lenken. In der Online-Befragung konnten die Teilnehmenden ihre Kontaktdaten für Folgegespräche angeben (vgl. Kap. 6.4.2), sodass die Rekrutierung der qualitativen Feldphase mit abgedeckt wurde. Sich dem Ausstieg aus dem Journalismus zunächst quantitativ und anschließend qualitativ anzunähern, diese Entscheidung wurde jedoch zum anderen auch – wie bereits in den oberen Absätzen erläutert – im Sinne eines besseren Verständnisses des Phänomens getroffen. Auch Flick (2011: 82) spricht sich in Bezug auf eine sequenzielle

Verbindung qualitativer und quantitativer Forschung dafür aus, dass eine zeitlich später erfolgte qualitative Feldphase »zur Interpretation und Klärung von Zusammenhängen aus statistischen Analysen herangezogen werden kann«. Auch Kelle (2019: 169) unterstützt diese Sichtweise, indem er schreibt, dass »der qualitative Untersuchungsteil Erklärungen für schwer verständliche quantitative Ergebnisse liefern« kann. Somit wird die Tatsache, eine quantitative Studie vor der qualitativen Feldphase durchzuführen, als wertvoll für die Erkenntnisgenerierung der Gesamtstudie betrachtet.

Zuletzt soll nicht unerwähnt bleiben, dass eine repräsentative Stichprobe von Aussteiger:innen aus dem Journalismus in der vorliegenden Arbeit nicht angestrebt wurde bzw. nicht erreicht werden konnte: Aufgrund mangelnder statistischer Erfassungen ehemaliger Journalist:innen wurde die Grundgesamtheit ausgestiegener Journalist:innen in Deutschland bisher nicht ermittelt. Somit stand an diesem Punkt der Forschung zunächst das Ziel im Vordergrund, einen ersten Überblick zum Ausstieg von Journalist:innen in Deutschland zu schaffen. Über eine prozentuale Verteilung von Mustern in der Grundgesamtheit können in der vorliegenden Arbeit keine Aussagen getroffen werden.

6.2 Stichprobe: Definition ehemaliger Journalist:innen

Sowohl in Teilstudie I als auch in Teilstudie II werden *ehemalige Journalist:innen* befragt, die in diesem Unterkapitel definiert werden. Teilnehmende mussten die folgenden formalen Kriterien erfüllen, um ins Sample mit aufgenommen zu werden:

- Es handelt sich um ehemalige *professionelle Journalist:innen*, die mindestens *zwei Jahre hauptberuflich* im Journalismus tätig waren und diesen im *Hauptberuf* verlassen haben.
- Der Berufswechsel bzw. Ausstieg liegt zum Zeitpunkt der Befragung nicht länger als *fünf Jahre* zurück.
- Der Berufswechsel basiert auf der *Aufgabe einer Freiberuflichkeit* im Journalismus, auf einer *arbeitnehmerinitiierten Kündigung* oder einer *arbeitgeberinitiierten Kündigung*.

Diese Charakteristiken der ehemaligen Journalist:innen und die Merkmale ihres Berufswechsels dienen als Grundlage der Definition von

Aussteiger:innen²⁵ für die Studie. Im Folgenden werden die einzelnen Stichprobenkriterien im Detail beschrieben.

Das erste Kriterium für die Aufnahme in die Stichprobe ist die *Hauptberuflichkeit* der ehemaligen Journalist:innen. Als hauptberufliche Journalist:innen gelten jene, die mindestens 50 Prozent ihres Einkommens aus journalistischen Tätigkeiten beziehen oder mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit mit journalistischer Tätigkeit verbringen (STEINDL et al. 2017: 407; WEISCHENBERG et al. 2006: 31). Dies können unter anderem freiberufliche Journalist:innen sein, Pauschalist:innen oder festangestellte Redakteur:innen. Nicht relevant für die Studie sind ehemalige nebenberufliche Journalist:innen. Aus dem Ziel, Aussagen über den Journalismus als Hauptberuf zu treffen, ergibt sich die Notwendigkeit, dass die Befragten ihren Lebensunterhalt hauptberuflich aus dem Journalismus bezogen haben und diesen somit im Hauptberuf ausübten (ÖRNEBRING/MÖLLER 2022: 185). Der Ausschluss nebenberuflicher (ehemaliger) Journalist:innen folgt im gewissen Sinne der Argumentation von Weischenberg et al. (2006: 31), die davon ausgeht, dass Journalist:innen im Nebenberuf »keine Auskunft geben können über die ›Wirklichkeit des Journalismus‹.« Die Aufgabe des Hauptberufes im Journalismus schließt jedoch nicht aus, dass die Aussteiger:innen parallel zu ihrem neuen Beruf nebenberuflich im Journalismus arbeiten.

Für die Untersuchung relevant sind *Berufswechsel*, also der Wechsel von einem Beruf in einen anderen, aber auch *Berufsausstiege*, also der komplette Ausstieg aus dem (journalistischen) Berufs- bzw. Arbeitsleben (vgl. Kap. 3.1). In der ersten quantitativen Studie (Teilstudie 1) werden auch ehemalige Journalist:innen mit einbezogen, die zum Zeitpunkt der Befragung aufgrund eines Berufsausstiegs arbeitslos sind. O'Donnell et al. (2016: 42) beschreiben diese spezifische Gruppe an Ex-Journalist:innen als »out of the labour market«. Auch wenn es sich bei der Arbeitslosigkeit um keinen Wechsel in einen anderen ›Beruf‹ handelt, sondern in gewisser Weise um nicht bezahlte Tätigkeiten, sollen Ausstiege dieser Art auch Teil der Untersuchung sein, um eine weitere Perspektive auf das Phänomen zu ermöglichen. Außerdem definieren sich die teilnehmenden arbeitslosen Journalist:innen dieser Studie selbst als ›ehemalige Journalist:innen‹ (siehe

25 Der Begriff ›Aussteiger:innen‹ wird in der Arbeit verwendet, um sowohl Berufswechsler:innen als auch aus dem Berufsleben Ausgestiegene zu beschreiben (vgl. Kap. 3.1).

Kap. 6.2), sodass sie in der Untersuchung nicht ausgeschlossen werden sollten. Wechsel in die Rente oder Mutterschaft fallen jedoch nicht unter die Begriffsdefinition, die der Untersuchung zugrunde liegt, da diese Veränderungen, die Baillod (1992: 21) als »unvermeidbare Fluktuation« bezeichnet, weder von Individuen noch von der Organisation initiiert werden und somit auch als »nicht-initiierte Ursachen« deklariert werden (MÖLLER 2016: 23).

Die zweite, qualitative, Studie untersucht ausschließlich *Berufswechsel* – komplette Berufsausstiege werden hier im Vergleich zu Studie I nicht berücksichtigt. In Studie II wird der Wechsel in einen neuen Beruf erforscht, um die dadurch entstehenden Veränderungen untersuchen zu können und den Journalismus-Beruf mit einem anderen Beruf vergleichen zu können. Hierbei steht die Entscheidung gegen den Journalismus-Beruf und für einen anderen Beruf im Vordergrund der beruflichen Veränderung. Um abzugrenzen, was unter dem Begriff »Beruf« zu verstehen ist, greift die Studie auf Definitionen aus der Arbeitssoziologie (u. a. KÖNIG 2002; MOLLE 1968) zurück (siehe Kap. 3.1.2). Ein Beruf ist dabei eine Tätigkeit, die der Sicherung des Lebensunterhalts dient (MOLLE 1968: 152), gleichzeitig aber auch mit einer Sinnstiftung verbunden wird (KÖNIG 2002: 122) und somit eine Konstante im Leben der Beschäftigten darstellt (MOLLE 1968: 152).

Um in der Untersuchung klarzustellen, wann es sich bei einer beruflichen Veränderung von Journalist:innen um einen Berufswechsel – also einen Wechsel in einen nicht-journalistischen Beruf – handelt, wird die Definition von Journalist:innen nach Steindl et al. (2017), Hanitzsch et al. (2019) und Weischenberg et al. (2006) herangezogen. Demnach gilt als *professioneller Journalist:in*, wer vorwiegend mit journalistischen (anstelle von administrativen, organisatorischen oder technischen) Aufgaben betraut ist und »wer Nachrichten, durch die eine gesellschaftliche Funktion erfüllt und ein öffentlicher Diskurs ermöglicht werden soll, auswählt, bearbeitet und veröffentlicht« (HANITZSCH et al. 2019: 27). Diese Aufgaben werden in Medienunternehmen ausgeübt, sodass Journalist:innen für ein »journalistisches Medium« arbeiten und nicht für ein wirtschaftliches Unternehmen (WEISCHENBERG et al. 2006: 31). Dieses Kriterium wird auch genutzt, um Journalist:innen von PR-Schaffenden zu unterscheiden (vgl. u. a. FRÖHLICH et al. 2013: 815). Zu journalistischen Medien zählen dabei Institutionen, die im Rahmen des Journalismus und im Hinblick auf die gesellschaftliche Funktion Inhalte »der Öffentlichkeit zur Verfügung stellen« (WEISCHENBERG et al. 2006: 31). Das können die typischen »klas-

sischen« Medien wie Rundfunkanstalten, Zeitungen und Nachrichtenagenturen sein (ebd.: 33), aber auch Online-Medien und wie Weischenberg et al. (ebd.) es definieren, »randständige« Medien wie Anzeigenblätter. Die Medien der ehemaligen Journalist:innen können dabei eine lokale, regionale, nationale oder transnationale Reichweite haben. Mit einer ähnlichen Definition von »ehemalige:n Journalist:innen« arbeiten auch frühere Studien zum Ausstieg aus dem Journalismus, so differenziert Sherwood (2022: 45) beispielsweise zwischen Journalist:innen, die für »traditional media« tätig sind, also für einen »newsroom« arbeiten, und Beschäftigten, die dieser Tätigkeit außerhalb dieses Kontextes nachgehen und deswegen nicht (mehr) als Journalist:innen bezeichnet werden. Im Konsens mit einer Reihe von Studien aus der Journalismusforschung (u. a. WEISCHENBERG et al. 2006; HANITZSCH/RICK 2021) werden in der Definition von Journalist:innen also PR-Schaffende, Pressesprecher:innen, PR-Journalist:innen oder PR-Redakteur:innen ausgeschlossen, die zwar möglicherweise in ihrem Beruf mit journalistischen Inhalten in Kontakt kommen oder journalistische Tätigkeiten ausüben, diesen aber nicht auf der Seite des Journalismus nachgehen. Denn auch wenn diese Berufsgruppe ähnliche handwerkliche Fähigkeiten nutzt, unterscheidet sich Journalismus durch seine verfassungsrechtlichen Privilegien von PR (FRÖHLICH 2015b: 110). Außerdem nicht als Journalist:innen gelten Personen, die in Medienunternehmen arbeiten, dabei jedoch überwiegend »wirtschaftliche, technische oder verwaltende Tätigkeiten« ausüben (WEISCHENBERG et al. 2006: 31). Werden die formalen Kriterien des Journalismus-Berufs nach Steindl et al. (2017) und Weischenberg et al. (2006) nach dem Zeitpunkt des Berufswechsels nicht (mehr) erfüllt, so kann im Kontext dieser Studie von einem Berufswechsel gesprochen werden. Die Karriere im Journalismus wird in diesem Fall erstrangig aufgegeben (vgl. POWERS/VERA-ZAMBRANO 2024: 143). Wer also nicht mehr hauptberuflich als Journalist:in arbeitet, wird in der vorliegenden Studie als ausgestiegene:r Journalist:in gesehen, weil die Person die definierte Berufsgruppe »Journalist:in« verlassen hat. Die oben genannten »anderen Berufe«, in die ehemalige Journalist:innen wechseln, können demzufolge Berufsfelder wie beispielsweise die Öffentlichkeitsarbeit, die Marktforschung oder die Tourismusbranche sein. Denn Journalist:innen, die in die Öffentlichkeitsarbeit wechseln, üben zwar möglicherweise noch journalistische Tätigkeiten aus, tun dies jedoch nicht (mehr) für ein journalistisches Medium und zählen somit zur Gruppe der Aussteiger:innen.

Für die Untersuchung wurde zudem festgelegt, dass die ehemaligen Journalist:innen *mindestens zwei Jahre hauptberufliche journalistische Berufserfahrung* nachweisen können. In Anlehnung an Turnover-Studien aus der Berufsforschung (u. a. YOUNG/RODGERS 1997: 168) und der Journalismusforschung (HELKA 2014: 91) stellt die Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren sicher, dass die Teilnehmenden mehr als nur einen kurzen Zeitraum im Journalismus gearbeitet haben und auf Basis dessen die journalistische Arbeitswelt einschätzen und reflektieren können.

Als weitere ausschlaggebende Variable zur Aufnahme in die Stichprobe dient der *Zeitpunkt des Ausstiegs*, wobei sowohl Journalist:innen zur Stichprobe zählen, die zum Zeitpunkt der Untersuchung erst vor wenigen Monaten oder sogar Wochen ihren Beruf gewechselt haben, als auch solche, bei denen der Ausstieg bis zu fünf Jahre zurückliegt. Auf diese Weise werden sieben verschiedene Ausstiegswerte (2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 und 2021)²⁶ untersucht, wodurch der Verarbeitungsprozess des Wechsels von ehemaligen Journalist:innen zu verschiedenen Zeitpunkten betrachtet werden kann. In diesem Sinn ist es beispielsweise interessant zu untersuchen, ob sich die Erzählungen von kürzlich Ausgestiegenen von jenen unterscheiden, deren Berufswechsel schon einige Jahre zurückliegt (vgl. YOUNGBLOOD et al. 1983). Im Entscheidungsprozess zur Festlegung der zeitlichen Grenze des erlebten Ausstiegs wurde die methodische Vorgehensweise verschiedener facheinschlägiger Studien aus der Berufsforschung verglichen: In Untersuchungen zu Kündigungen und Berufswechseln aus der Berufsforschung wurde von Autor:innen ein Zeitraum von drei Jahren (MURTAGH et al. 2011: 252), vier Jahren (YOUNGBLOOD et al. 1983: 508) und 10 Jahren (YOUNG/RODGERS 1997: 169) gewählt. In der Journalismusforschung wiederum zeigt sich, dass qualitative Studien Ausstiege oder Kündigungen in den Blick nahmen, die in den letzten 10 Jahren vollzogen wurden (HELKA 2014; SONG/JUNG 2022), andere wiederum setzten die Grenze sogar auf 15 Jahre (PERCIVAL 2020). In quantitativen Studien wiederum wurde häufig mit der Zeitspanne von fünf Jahren gearbeitet (COHEN et al. 2019; HULL 2024; WILSON 1966), ein Zeitraum, der auch in vereinzelt qualitativen Studien gewählt wurde (u. a. SETIAWATI 2020: 66). Auch weil der

26 In der zweiten qualitativen Feldphase wurde auch das Ausstiegswert 2021 mit einbezogen (vgl. auch Kap. 6.4.2), während in der ersten Feldphase durch die gekoppelte Online-Befragung (im Jahr 2020) die Ausstiegswerte 2015-2020 im Vordergrund standen.

Fünf-Jahres-Zeitraum also sowohl für qualitative als auch für quantitative Methoden bereits zum Einsatz kam, wurde er für die vorliegende Untersuchung gewählt. Diese methodische Entscheidung konvergiert zudem mit der Annahme, dass es in der Regel etwa vier bis fünf Jahre dauert, bis sich Menschen in Übergangsphasen an neue Bedingungen angepasst haben und sich eine Lebensstruktur etabliert hat (LEVINSON et al. 1978: 432). Der festgelegte Zeitraum gewährleistet, dass die Erfahrungen der Befragten nicht zu weit in der Vergangenheit liegen, in der Hoffnung, bestimmte Mechanismen noch aufspüren zu können. Außerdem wird dadurch sichergestellt, dass die ehemaligen Journalist:innen »ähnliche Tendenzen« im Beruf erlebt haben (HELKA 2014: 92). Es muss auch bedacht werden, dass durch den Untersuchungszeitraum von 2015 bis 2021 auch Aussteiger:innen Teil des Samples sind, die ihren Beruf als Journalist:in in der Corona-Krise aufgegeben haben. Diese Gruppe von ehemaligen Journalist:innen soll in der Untersuchung im Blick behalten werden, da bei ihnen möglicherweise andere Ausstiegsgründe und Wege zur Entscheidung des Berufswechsels geführt haben als zu Zeiten vor der Pandemie (vgl. auch Kap. 2.2).

Für die Untersuchung wurden neben *ehemaligen freiberuflichen* Journalist:innen auch Ex-Journalist:innen befragt, deren Ausstieg auf einer *Eigenkündigung* basiert als auch jene, denen *vom Arbeitgeber gekündigt* wurde. In diese verschiedenen Kündigungsarten wurde bereits in Kapitel 3.2 eingeführt. Erstere sind Kündigungen, die von den Arbeitenden selbst initiiert wurden (SACKMANN/WINGENS 1994) und nicht von der Organisation beziehungsweise dem Arbeitgeber (sogenannte Eigenkündigungen). Zweitere sind Kündigungen, die vom Arbeitgeber initiiert wurden (Entlassungen).

6.3 Teilstudie I: standardisierte Online-Befragung ehemaliger Journalist:innen

6.3.1 Erhebung: Stichprobenziehung und Feldphase

Gekoppelt an ein von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanziertes Projekt zur Prekarisierung im Journalismus (vgl. u. a. HANITZSCH/RICK 2021; RICK/HANITZSCH 2024a) wurde eine quantitative Online-Befragung von ehemaligen Journalist:innen aus ganz Deutschland durchgeführt. Während für das DFG-Projekt aktive Journalist:innen rekrutiert und zu ihren Arbeitsbedingungen befragt wurden, wurden für die vor-

liegende Studie ehemalige Journalist:innen rekrutiert, die zu ihrem Ausstieg Angaben machen sollten. Im Anschreiben des Online-Fragebogens²⁷ wurden somit sowohl noch aktive Journalist:innen als auch ehemalige Journalist:innen angesprochen. Durch die Einbettung der vorliegenden Studie in die Prekarisierungsthematik kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Aussteiger:innen-Befragung in erster Linie ehemalige Journalist:innen ansprach, die aus Gründen der Prekarität den Journalismus verließen. Eine weitere Limitation liegt an dieser Stelle bei der willkürlichen Auswahl der befragten ehemaligen Journalist:innen, die eine Repräsentativität der Ergebnisse ausschließt (vgl. MALIK 2011: 269). Dieselbe Limitation wird auch in ähnlichen Studien genannt, die sich mit entlassenen oder ausgestiegenen Journalist:innen beschäftigen und dem Versuch nachgingen, diese zu rekrutieren (vgl. u. a. MARJORIBANKS et al. 2022: 7).

Die Studie wurde von mehreren großen Journalist:innenverbänden und Organisationen aus der Branche unterstützt, unter anderem von den beiden mitgliederstärksten Verbänden im Journalismus (KOLTERMANN 2022: 207), dem Deutschen Journalisten-Verband (DJV) und der Deutschen Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju in ver.di), wie auch von den Freischreibern (Berufsverband freier Journalistinnen und Journalisten), sowie dem Bundesverband Digitalpublisher und Zeitungsverleger (BDZV). Die Mitgliederverzeichnisse von Berufsverbänden boten sich als Distributionskanal an, da jede:r zweite Journalist:in in Deutschland Mitglied mindestens eines Berufsverbands ist (DIETRICH-GSENGER/SEETHALER 2019: 64). Das Potenzial dieser Distributionskanäle wurde für die vorliegende Arbeit genutzt, indem bei der Kontaktaufnahme mit den Verbänden sowie in den einleitenden Worten der Befragung auch explizit ehemalige Journalist:innen als Zielgruppe der Untersuchung erwähnt wurden. In einem Expert:innengespräch mit Zuständigen der Verbände und Gewerkschaft wurde deutlich, dass Journalist:innen, die den Beruf gewechselt haben, oftmals noch in journalistischen Berufsverbänden Mitglied sind und somit für eine Befragung auf diesem Weg erreicht werden können (vgl. auch BÖCKELMANN/MAHLE 1994: 124). Der Zugang zum Feld der oben beschriebenen Zielgruppe erwies sich dennoch wie auch im bisherigen Forschungsstand diskutiert (BÖCKELMANN/MAHLE

27 Das Anschreiben bzw. die einleitenden Worte können im Fragebogen im Anhang eingesehen werden.

1994: 21; NYGREN 2010: 207; PERCIVAL 2020: 416; ZION et al. 2018: 3f.) als schwierig. Zion und Kolleg:innen (2018: 3f.) sowie auch Böckelmann und Mahle (1994: 124) beschreiben die Zielgruppe ehemaliger Journalist:innen als »dispers«, da diese über eine ungewisse Anzahl an Berufsfelder und Branchen »zerstreut« (ebd.: 21) sind. Die Schwierigkeit, journalistische Berufswechsler:innen zu erreichen, ergibt sich laut Böckelmann und Mahle (1994: 21f.) auch aus der Tatsache, dass keine Organisation oder Institution für die Berufswechselnden und somit deren Erfassung zuständig ist. Der Feldzugang zu Aussteiger:innen wird auch in der PR-Berufsfeldforschung als schwer beschrieben (FRÖHLICH 2015a: 678). Um dieser Herausforderung entgegenzuwirken, wurde für die Studie auf zwei Wegen rekrutiert: Sowohl auf der Seite des Ursprungsberufs – also dem Journalismus – als auch auf der Seite der »turnover destination« (vgl. Kap. 3.2.3), also bei verschiedenen möglichen neuen Berufsfeldern der ehemaligen Journalist:innen. Auf der Seite des Journalismus wurden wie bereits angeführt die größten deutschen Journalist:innenverbände um Unterstützung gebeten, wobei der Aufruf nicht nur ausgestiegenen Journalist:innen galt, sondern auch aktiven Journalist:innen, die darum gebeten wurden, den Link mit möglichst vielen ehemaligen Kolleg:innen zu teilen. Auf diese Weise wurde auf einen Schneeballeffekt gehofft, auf den auch in früheren internationalen Aussteiger:innen-Studien gesetzt wurde (u. a. MATOS 2022: 156; ÖRNEBRING/MÖLLER 2022: 186). Gleichzeitig wurden verschiedene (Leit-)Medien kontaktiert, darunter die *Süddeutsche Zeitung*, die *FAZ*, der *Münchner Merkur*, die *Augsburger Allgemeine*, die *Stuttgarter Zeitung*, die *Welt*, der *Spiegel*, der BAYERISCHE RUNDFUNK, sowie die Funke Mediengruppe und die Südwestdeutsche Medienholding mit der Bitte, die Umfrage an ehemalige Mitarbeitende der Redaktionen/Medienhäuser weiterzuleiten. Dieser Rekrutierungsversuch erwies sich jedoch als wenig erfolgreich – von keiner der angeschriebenen Medien kam eine Rückmeldung. Dies schließt jedoch nicht aus, dass die Anfrage doch an ehemalige Mitarbeitende weitergeleitet wurde und dass (auch bedingt durch das Schneeball-Verfahren) möglicherweise Ex-Journalist:innen gleicher Medien oder Redaktionen an der Befragung teilnahmen.

Um ehemalige Journalist:innen in ihren neuen Berufsfeldern zu erreichen, wurden die laut Literatur häufigsten Berufsziele ausgestiegener Journalist:innen (siehe Kap. 4) zur Rekrutierung hinzugezogen. An erster Stelle stand hierbei die Public Relations, ein Berufsfeld, zu dem sich ein Großteil an Journalist:innen hingezogen fühlt (vgl. u. a. SHERWOOD 2022;

VIERERBL/KOCH 2021). Neben den größten deutschen PR-Agenturen wurden PR-Blogs, PR-Newsletter und PR-Portale um die Verbreitung des Fragebogens gebeten sowie verschiedene Arbeitskreise und Vereinigungen von Pressesprecher:innen und PR-Mitarbeitende. Die Unterstützungsbereitschaft erwies sich hier als zufriedenstellend, dasselbe gilt für Vereine und Institutionen aus den Bereichen der Autorenschaft und Schriftstellerbranche. Im Berufsfeld ›Bildung und Lehre‹ wurden Journalist:innenschulen und Akademien angeschrieben, basierend auf Hinweisen, dass hier einige ehemalige Journalist:innen als Dozent:innen und Referent:innen arbeiten. Auch kontaktiert wurden Vereinigungen und Verbände von Lehrer:innen- und Hochschullehrer:innen. Um weitere mögliche Berufswechselziele von Journalist:innen abzudecken, wurde der Fragebogenlink zudem über Verbände des Lektorats, der Fotografie und der Kreativwirtschaft verbreitet. Neben der Rekrutierung über Vereine, Verbände, Institutionen und Unternehmen wurde der Versuch gestartet, auch mittels sozialer Medien ehemalige Journalist:innen zu erreichen: In verschiedenen PR-, Pressesprecher- und Autoren-Gruppen auf XING und LinkedIn wurden Hinweise auf die Umfrage gepostet. Soziale Netzwerke erwiesen sich bereits in mehreren Studien zum Ausstieg von Journalist:innen als hilfreich, um Teilnehmer:innen zu rekrutieren (u. a. KESTER/PRENGER 2021: 425; PERCIVAL 2020: 416).

Auch wenn versucht wurde, durch die unterschiedlichen Rekrutierungswege eine Vielfalt von ehemaligen Journalist:innen zu erreichen, kann nicht ausgeschlossen werden, dass beispielsweise eine größere Anzahl an Wechsler:innen angesprochen wurde, die nun in der PR arbeiten, als Wechsler:innen aus anderen Bereichen. Auch muss bei dieser Art von »respondent driven sample« (vgl. u. a. LEE 2009: 1), berücksichtigt werden, dass dieses möglicherweise all jene überrepräsentiert, die an der Forschungsthematik interessiert sind oder aus bestimmten Gründen am stärksten dafür sensibilisiert sind. Dies kann laut Zion et al. (2018: 4) auch dazu führen, dass an Studien zum Ausstieg aus dem Journalismus insbesondere »disgruntled ex-journalists« an der Befragung teilnehmen – vielleicht auch, um über ihren Frust oder ihre Unzufriedenheit sprechen zu können. Diese potenziellen Einschränkungen der Studie sollen nicht unberücksichtigt bleiben, denn sie beeinflussen möglicherweise auch die Interpretation der Ergebnisse.

Um vorab die Teilnehmenden gemäß des Forschungsinteresses zu selektieren, wurde eine Filterfrage zur Tätigkeit im Journalismus an den

Beginn der Befragung gestellt: Gaben die Teilnehmenden hier an, in den vergangenen fünf Jahren hauptberuflich im Journalismus tätig gewesen zu sein, nun aber in einem neuen Beruf zu arbeiten,²⁸ so folgte der Fragebogenblock zum Ausstieg aus dem Journalismus. Um sicherzustellen, dass ehemalige Journalist:innen an der Befragung teilnahmen, die die Kriterien der Definition ›hauptberufliche:r Journalist:in‹ der Studie erfüllten (vgl. Kap. 6.2), wurde bei der Filterfrage eine Erklärung des Begriffs der journalistischen Hauptberuflichkeit verlinkt (siehe Fragebogen, Anhang B). Zudem wurden im daran anschließenden Frageblock die Medientypen abgefragt, bei denen die ehemaligen Journalist:innen (zuletzt) tätig waren. Die diesbezüglichen Antwortmöglichkeiten stellten nochmals sicher, dass die Befragten auch tatsächlich bei einem journalistischen Medium (vgl. Kap. 6.2) tätig waren und nicht beispielsweise im Bereich der Public Relations. Auf diesem Weg wurde das Sample auf Aussteiger:innen aus dem Journalismus – also hauptberufliche Journalist:innen, die ihren Beruf verlassen haben – beschränkt.

Der Pretest des Fragebogens zeigte, dass sich Rentner:innen aus dem Journalismus von der Aussteiger:innenbefragung angesprochen fühlten. Nachdem diese aber in der Untersuchung nicht in die Definition der Berufswechsler:innen fallen (vgl. Kap. 3.1.2 und 6.2), wurde bei der Filterfrage zudem ein Hinweis angefügt, dass ein Wechsel in die Rente bzw. den Ruhestand an dieser Stelle nicht gemeint ist. Die Pretestphase wurde im September 2020 abgeschlossen, in der sechs ehemalige Journalist:innen den Fragebogen testeten, dabei auf Verständnisprobleme hinwiesen und Verbesserungsvorschläge machten.

Die tatsächliche Erhebung erstreckte sich von 22. Oktober 2020 bis 25. Januar 2021 und zählte im unbereinigten Datensatz 208 Fälle ehemaliger Journalist:innen. Zur Datenbereinigung wurden all jene Daten heruntergeladen, bei denen der Fragebogen bis zur letzten Seite ausgefüllt wurde. Dies stellte sicher, dass alle Fragen beantwortet wurden und keine zu großen Lücken im Datensatz auftraten. Im nächsten Schritt wurden ungültige Einträge ausfindig gemacht sowie ›Durchklicker‹, um die Datenqualität zu erhöhen. Wie bereits oben erwähnt wurden Rentner:innen nicht in die Untersuchung mit einbezogen, sodass auch ihre Angaben aus dem Daten-

28 Die genaue Formulierung lautete: »Ich war in den vergangenen fünf Jahren hauptberuflich als Journalist:in tätig. (Ein Wechsel in die Rente ist hiermit nicht gemeint)«.

satz gelöscht wurden. Ebenso keine Berücksichtigung fanden 11 Fälle, bei denen der Ausstieg vor 2015 stattfand, nachdem diese nicht im Zentrum der Untersuchung stehen (vgl. Kap. 6.2). Diese Fallreduzierung wurde im Sinne einer stringenten Vorgehensweise hingenommen, sodass sich sowohl der konzeptionelle Teil der Arbeit (vgl. Kap. 2.2.3) als auch die quantitative und qualitative Feldphase auf den Zeitraum ab 2015 bezieht.

Die größte Missing-Rate im Datensatz zeigte sich beim Ausstiegszeitpunkt bzw. dem Ausstiegsmonat der Journalist:innen, hier machten 24 Teilnehmende keine Angabe. Es wird vermutet, dass diese lückenhaften Angaben auf schleichende Ausstiege zurückzuführen sind, bei denen die ehemaligen Journalist:innen keinen konkreten Ausstiegsmonat angeben konnten. Auch möglich ist, dass sich vereinzelte Teilnehmende nicht an den genauen Monat erinnern können, in dem sie den Journalismus verlassen haben. Der bereinigte Datensatz setzt sich aus 193 Fällen zusammen, die in die Auswertung mit einfließen.

6.3.2 *Fragebogenkonstruktion und Operationalisierung*

Der Fragebogen, der sich an die im vorherigen Unterkapitel definierten ehemaligen Journalist:innen richtet, wurde mit dem Online-Befragungstool ›SosciSurvey‹ erstellt und beinhaltet insgesamt 32 Fragen (Filterfragen inklusive) in fünf thematischen Abschnitten (›frühere Tätigkeit/berufliche Vergangenheit‹, ›neue Tätigkeit‹, ›der Wechsel‹, ›Folgen‹, ›soziodemografische Daten‹).²⁹ Diese spiegeln den Berufswechselprozess chronologisch wider, beginnend bei der ursprünglichen Tätigkeit im Journalismus, bis hin zum neuen Beruf und den Folgen des Wechsels. In den Fragebogen wurden Items integriert, die in Bezug auf den Ausstieg aus dem Journalismus quantifiziert werden können. Dabei kamen keine Meinungsfragen zum Einsatz, sondern Fragen zu eigenen Erfahrungen und Erlebnissen. Nachdem in der Untersuchung mit dem Ausstieg der Journalist:innen ein Erlebnis adressiert wird, das teilweise bis zu fünf Jahre in der Vergangenheit liegt, muss berücksichtigt werden, dass die Erinnerungen und Selbstangaben der Befragten zu einer gewissen Unschärfe in den Daten führen können. Rhodes und Doering (1983: 636) machen auf die Risiken

29 Der vollständige Fragebogen befindet sich im Anhang.

einer solchen retropektiven Berufsforschung aufmerksam und warnen davor, dass das Berufswechsel-Phänomen durch die Erinnerungen nur bedingt ›direkt‹ untersucht werden kann.

Die Angaben der Befragten erfolgten freiwillig und anonym,³⁰ dies wurde auch in den einleitenden Worten des Fragebogens transparent gemacht. Einzelne Fragen, wie beispielsweise die Momentbeschreibung der Kündigung, konnten übersprungen werden, um die Teilnehmenden zu keinen persönlichen oder emotional belastenden Angaben zu zwingen.

Im Folgenden werden die abgefragten Themengebiete des Surveys sowie deren Operationalisierung erläutert. Einige Frageformulierungen orientieren sich teilweise an Fragen aus arbeitssoziologischen Studien der Fluktuationsforschung (u. a. CARLESS/ARNUP 2011; MAERTZ/CAMPION 2004), somit dienten theoretische Konzepte der Fachliteratur zu Turnover, Fluktuation und Berufswechsel (vgl. Kap. 3) als Anlehnung. Gleichzeitig floss der journalistische Forschungsstand (vgl. Kap. 4) mit in die Gestaltung der Items.

Tätigkeit im Journalismus

Der erste Teil der Befragung zielte darauf ab, ein Bild davon zu bekommen, in welchen Bereichen des Journalismus die Befragten vor ihrem Wechsel tätig waren und wie sich ihre journalistische Tätigkeit gestaltete. Diese Angaben ermöglichen es beispielsweise Angaben zu den Anstellungsverhältnissen und Arbeitgebern der Aussteiger:innen zu erhalten. Diesbezügliche Informationen könnten schließlich auch mit den Ursachen des Ausstiegs zusammenhängen und sollten somit nicht unberücksichtigt bleiben. Dabei wurden in erster Linie Auswahlfragen eingesetzt: In Bezug auf das *letzte journalistische Medium*³¹ wurde gefragt, welche *Reichweite* (lokal, regional, überregional, national) dieses hatte, welche *Position* (z. B. Chefredakteur:in, Autor:in oder Volontär:in) die Befragten darin einnahmen und in welchem

30 Für die Studie wurde rückwirkend beim Institutional Review Board des Instituts für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung der LMU München ein Ethikantrag eingereicht, der im Februar 2023 genehmigt wurde.

31 Für ehemals freiberuflich tätige Journalist:innen, die für mehrere Medien tätig waren, wurde an dieser Stelle nicht näher erläutert, welches Medium sie angeben sollten. Es lässt sich annehmen, dass der Hauptauftraggeber angegeben wurde oder das Medium, das das höchste Einkommen erzielte. Dennoch muss diese Unschärfe in Bezug auf ehemals freiberufliche Journalist:innen als Limitation gesehen werden.

Anstellungsverhältnis (Vollzeitanstellung, Teilzeitanstellung, Tätigkeit als Feste:r Freie:r oder Freiberufler:in) sie tätig waren. Zudem wurde mittels einer offenen Antwort abgefragt, *wie viele Jahre* die Teilnehmenden insgesamt im Journalismus tätig waren und *in welchem Monat welchen Jahres* sie den Journalismus hauptberuflich verließen. Die Befragten sollten zudem angeben, ob sie aktuell noch *nebenberuflich im Journalismus* tätig sind (Ja/Nein) und in einer Mehrfachauswahl den *Grund* hierfür auswählen. Bisherige Studien zeigen, dass einige ehemalige Journalist:innen neben dem neuen Hauptberuf noch immer freiberuflich im Journalismus tätig sind (ELMORE 2009; SHERWOOD/O'DONNELL 2016: 10), beispielsweise, weil es sie intrinsisch befriedigt (ELMORE 2009: 242). Nachdem einige Journalist:innen nach dem Berufswechsel in prekären Arbeitsbedingungen beschäftigt sind (vgl. ZION et al. 2016a), kann jedoch auch vermutet werden, dass Nebentätigkeiten im Journalismus nachgegangen werden, weil sie einen Zuverdienst ermöglichen. Da die Studienlage beweist, dass nicht alle ehemaligen Journalist:innen einen Rückwechsel in den Journalismus ausschließen (SHERWOOD 2022: 49), könnten Nebentätigkeiten im Journalismus auch dazu dienen, Kontakte in dem Berufsfeld zu pflegen.

Um *frühere Karriereabsichten* in Bezug auf den ›Traumberuf Journalismus‹ (vgl. Kap. 2) einschätzen zu können, wurden die Teilnehmenden auch gefragt, ob sie bei ihrem Einstieg in den Journalismus die Vorstellung hatten, dort bis zu ihrer Rente zu arbeiten (Ja/Nein). Somit kann auch untersucht werden, wie sich Karriereplanungen von (ehemaligen) Journalist:innen gestalten.

Berufswechsel

In Bezug auf den Berufswechsel wurden Details zum Ablauf des Wechsels abgefragt, um den in der Zusammenschau (Abb. 6 in Kap. 4) dargestellten Block bezüglich FF2 zu untersuchen. Zunächst wurde dafür nach der *Art des Wechsels* gefragt, ob dieser auf einer Eigenkündigung, einer Entlassung oder der Aufgabe einer Freiwilligkeit beruhte. Diese Angabe erlaubt es, auch Stellenverluste als mögliche Ursache für einen Berufswechsel zu untersuchen (vgl. Abb. 6). Der Block zum Wechselprozess und dessen Planung beinhaltete außerdem die Frage, ob die ehemaligen Journalist:innen *aktiv auf der Suche* nach einer neuen Arbeitsstelle waren oder ob ihnen ein oder mehrere Stellenangebote vorlagen. Schließlich werden solche gesicherten Alternativen in der Fluktuationsforschung als maßgebende Einflussfak-

toren auf die Entscheidung gesehen (vgl. LEE/MITCHELL 1994; MAERTZ/GRIFFETH 2004; MARCH/SIMON 1978) und wurden deswegen als mögliche Ursache für einen Berufswechsel in Abbildung 6 mit aufgenommen. In diesem Zusammenhang wurde auch abgefragt, ob die Kündigung aus Sicht der Teilnehmenden *impulsiv* umgesetzt wurde und ob das oder die Stellenangebote bereits vor der Kündigung bestanden. Diese Abfrage lässt Hinweise auf mögliche Wechseltypen zu, die in der Kündigungsforschung von Maertz und Campion (2004) vorgestellt wurden (vgl. Kap. 3.2.3).

Im Zusammenhang damit wird im Literaturstand darauf hingewiesen, dass Kündigungs- und Berufswechselprozesse je nach Wechselweg und Wechseltyp von unterschiedlicher Dauer sein können (vgl. HOM et al. 2012: 845; LEE/MITCHELL 1994: 79). Um Hinweise auf die gesamte Dauer des Wechselprozesses bei Journalist:innen zu erhalten, wurde eine Frage integriert, bei der die Teilnehmenden die *Zeit bis zum tatsächlichen Ausstieg* abschätzten und in ein offenes Feld eintrugen. Die genaue Frage lautete hierbei: »Nachdem Sie zum ersten Mal in Erwägung gezogen haben, Ihre Tätigkeit im Journalismus aufzugeben, wie lange dauerte es, bis Sie endgültig aus dem Beruf ausgestiegen sind?«. Diese Abfrage erlaubt es, ein Gefühl dafür zu bekommen, wie schnell Journalist:innen ihren Beruf verlassen und ob möglicherweise lange Zweifel, Bedenken oder Unsicherheiten den Prozess verzögern. Diese Informationen können auch Hinweise auf die wahrgenommene Leichtigkeit des Wechsels zulassen (vgl. MARCH/SIMON 1958: 93f.).

Nachdem die Kündigungsforschung außerdem zeigte, dass bestimmte auslösende Momente – sogenannte »Schocks« – zu Kündigungen führen können (LEE/MITCHELL 1994: 60), wurden die Ex-Journalist:innen in Anlehnung an Baillod (1992: Anhang Fragebogen 2, S. 2) gefragt, ob es einen *entscheidenden Moment* oder ein Vorkommnis gab, der ihre Entscheidung zum Berufswechsel ausgelöst hat (»Gab es einen entscheidenden Moment oder ein Vorkommnis, der Ihre Entscheidung zum Berufswechsel ausgelöst hat?«). In der darauffolgenden Filterfrage sollten die Teilnehmer:innen auswählen, ob es sich dabei um ein *Vorkommnis beruflicher oder privater Art* handelte und sie konnten in einem Textfeld diesen Moment in eigenen Worten beschreiben. In Bezug auf dieses Item muss berücksichtigt werden, dass ein solcher Moment auf der subjektiven Wahrnehmung der Befragten beruht und nicht klar differenziert werden kann, ob das Ereignis letztendlich tatsächlich der Auslöser des Berufswechsels war.

Im Hinblick auf FF1 wurde nach den *Gründen des Ausstiegs* aus dem Journalismus gefragt, wobei eine Reihe von potenziellen Gründen vorgelegt

wurde (Frageformulierung: »Welche der folgenden Gründe haben dazu geführt, dass Sie Ihren Beruf im Journalismus aufgegeben haben?«). Die Motivbatterie wurde dabei auf Basis des Forschungsstandes zu bereits belegten Ausstiegsgründen von Journalist:innen erarbeitet (vgl. Kap. 4.1) und stimmt mit den in Abbildung 6 dargestellten Gründen überein. Die Motivbatterie beinhaltet neben den 21 möglichen extrinsischen sowie intrinsischen Gründen auch die Möglichkeit, diese in einem offenen Kommentar genauer zu beschreiben. Außerdem konnten die Befragten in einer offenen Antwort sonstige Ausstiegsgründe angeben. In der Operationalisierung wurde hierbei eine Mehrfachantwort eingesetzt, da die Forschung zeigte, dass oftmals mehrere Gründe zum Wechsel führen können (u. a. HELKA 2014: 143; ÖRNEBRING/MÖLLER 2018: 1054; SETIAWATI 2020: 78). Auch wenn ein zusätzliches Ranking der einzelnen Gründe zu weiteren Erkenntnissen geführt hätte, wurde darauf verzichtet, um die bereits lange Liste nicht unübersichtlich zu machen. Dies geht jedoch mit dem Nachteil einher, dass nicht nachvollzogen werden kann, welche der angekreuzten Gründe bei den Befragten im Ausstiegsprozess eine größere Rolle spielten und welche möglicherweise eine untergeordnete Rolle. Eine solche Gewichtung gilt es in zukünftigen Studien vorzunehmen, beispielsweise mithilfe einer Ratingskala.

Neue Tätigkeit

Ein weiterer Frageblock beschäftigte sich mit der »post-exit destination« (vgl. HOM et al. 2012: 831) bzw. den »leaving destinations« (vgl. ebd.: 833) von Journalist:innen. Um Informationen zu ihrem neuen Beruf zu erhalten, gaben die Befragten zunächst das *Berufsfeld* an, in dem sie nun tätig sind und ihre *Anstellungsbedingungen*, unter denen sie dort beschäftigt sind. Hierbei konnten die Teilnehmenden zwischen acht möglichen Berufsfeldern auswählen oder ein »sonstiges« Feld angeben. Die vorgeschlagenen Berufe wurden mittels der Auseinandersetzung mit dem Forschungsstand aufgestellt, sie beziehen sich unter anderem auf Befunde aus den Arbeiten von Böckelmann und Mahle (1994), Dawson et al. (2023), Helka (2014), Nel (2010a), Percival (2020) sowie Zion et al. (2016) und stellen Bereiche dar, in die Journalist:innen klassischerweise abwandern: Unternehmensberatung, Unternehmenskommunikation, PR/Öffentlichkeitsarbeit, Marketing, Bildungswesen, Verlagswesen, Wissenschaft und Verwaltung. Bei der Abgrenzung der zum Teil ähnlichen und sich überschneidenden Tätigkeitsbereiche wurde sich an den Kategorien von Helka (2014: 74f.) orientiert, da

sich diese auf den journalistischen Arbeitsmarkt in Deutschland beziehen. Ebenso erfasst wurden die *Gründe für die Wahl des neuen Berufsfeldes* mittels einer offenen Antwort auf die Frage »Warum haben Sie sich gerade für dieses Berufsfeld entschieden?«. Damit kann die Befragung auch erstmalig genauer erfassen, welche Motivation hinter der neuen Berufswahl von einstigen Journalist:innen steht.

Folgen des Wechsels

Hinsichtlich der dritten Forschungsfrage in Bezug auf Folgen des Ausstiegs von Journalist:innen wurden auf der vorletzten Seite des Fragebogens Veränderungen im Leben der ehemaligen Journalist:innen seit dem Ausstieg abgefragt. Hierbei wurden sowohl Veränderungen positiver als auch negativer Art in die Frageformulierung mit aufgenommen (vgl. Abb. 6). Die *Reaktionen aus dem privaten und beruflichen Umfeld* der ehemaligen Journalist:innen wurden ebenso abgefragt, diese wurden mittels einer Zustimmung auf einer fünfstufigen Skala erhoben. Die Aussagen, denen die Befragten zustimmen oder die sie ablehnen konnten, bezogen sich auf die Außenwahrnehmung des journalistischen Berufswechsels und wurden durch Hinweise aus dem Forschungsstand aufgestellt. So wird in Untersuchungen zum Wechsel vom Journalismus in die PR beispielsweise diese Entscheidung teilweise als *kritisch* betrachtet (KESTER/PRENGER 2021: 421). Gleichzeitig sei dieser Weg jedoch immer gängiger und im Laufe der Journalismuskarriere *selbstverständlich* (SCHNEDLER 2017: 220) und »salonfähig« (WALTHER 2011). Diese Tendenzen werden in der vorliegenden Befragung geprüft, ebenso wie die Annahme aus der Fluktuationsforschung, dass die *Unterstützung* von Familie und Freund:innen (»social support«) den Wechselprozess beeinflussen oder beschleunigen kann (IBARRA 2004: 28; YOUNG/RODGERS 1977: 177).

Mit einer fünfstufigen Likertskala wurde auch gearbeitet, um Auskunft über mögliche weitere Folgen des journalistischen Berufswechsels zu erhalten. Die Befragten sollten dabei angeben, inwieweit sie *verschiedenen Veränderungen* zustimmen; diese wurden ebenfalls dem Forschungsstand entnommen (vgl. Kap. 4): Einzelne Studien erwähnen Folgen wie ein höheres Gehalt, größere Sicherheit oder mehr Freizeit (vgl. u. a. COHEN et al. 2019: 11; ELMORE 2009: 245; ÖRNEBRING/MÖLLER 2018: 1057). Nachdem der Stand der Forschung diesbezüglich nur vereinzelt Belege liefert, wurde unter den Aussagen zudem eine offene Textantwort angeboten, um Teil-

nehmenden die Möglichkeit zu geben, weitere Folgen anzuführen. Befunde zu den Folgen eines Ausstiegs aus dem Journalismus versprechen auch Hinweise auf mögliche individuelle Kosten (MAERTZ/GRIFFETH 2004: 671) einer solchen beruflichen Entscheidung.

Wie auch in der Studie von Zion (2022: 26) wurde mittels einer Auswahl-Frage (Ja/Nein) ermittelt, ob den Teilnehmenden ihre *journalistischen Kompetenzen* in den neuen Berufen Vorteile bringen. Die Befragten gaben außerdem an, ob sie den *Wechsel rückblickend bereuen* (vgl. HULL 2024). Trifft letzteres zu, so wurden die Teilnehmenden auch hier mit einer offenen Frage um eine Erklärung gebeten (»Warum bereuen Sie den Berufswechsel?«). Die Berücksichtigung dieses Items erlaubt es, Hinweise auf eine mögliche Sehnsucht nach der journalistischen Tätigkeit zu erhalten, gleichzeitig aber auch auf das »employee attachment« von Journalist:innen (MAERTZ/GRIFFETH 2004: 674).

Auch die Frage, ob sich die Befragten einen *Rückwechsel in den Journalismus* (vgl. auch HULL 2024) vorstellen könnten, wurde mit in den Fragebogen aufgenommen und konnte mit »Ja«, »Nein« oder »Möglicherweise« beantwortet werden (vgl. auch SHERWOOD 2022: 49). Diese Abfrage hinsichtlich eines Wiedereinstiegs ermöglicht einen Blick auf die Endgültigkeit der beruflichen Entscheidung, den Journalismus zu verlassen und gibt auch Hinweise auf mögliche Reuegefühle von Journalist:innen (vgl. REYNA 2023a: 1265). Auch untersucht wird die *Identität* der ehemaligen Journalist:innen und wie diese durch den Ausstieg beeinflusst wird (vgl. Abb. 6). Denn in der Journalismusforschung wird die Gefahr gesehen, dass durch Entlassungswellen und zunehmender beruflicher Mobilität in der Medienbranche die »professional identity« von Journalist:innen und somit die Professionalität des Journalismus in Gefahr sei (SHERWOOD/O'DONNELL 2018). Um dem Zusammenhang zwischen einem Ausstieg aus dem Journalismus und der journalistischen Identität näher auf den Grund zu gehen, wurde das Gefühl, sich noch als Journalist:in zu sehen, mit einem Item erfasst (»Sehen Sie sich nach wie vor als Journalistin/als Journalist?«). Hierbei gab es die Antwortmöglichkeiten »Ja«, »Nein« und »Teilweise«, in Anlehnung an die Befunde von Sherwood und O'Donnell (2018: 1027), die auf eine intakte, schwindende oder schwache Identität ehemaliger Journalist:innen hindeuten.

Nachdem die Fluktuationsforschung davon ausgeht, dass Kündigungen oder Berufswechsel eng mit Gefühlen der Unzufriedenheit zusammenhängen (u. a. LEE/MITCHELL 1994; RHODES/DOERING 1983; SIMON/MARCH 1958), wurde auch dieser Aspekt in den Fragebogen mit aufgenommen. Dabei wurde die Arbeitszufriedenheit nicht als explizites Ausstiegsmotiv

in der Liste mit aufgeführt, sondern in einer separaten Frage abgefragt. In Anlehnung an Zion et al. (2018: 16) und Baillod (1992: Anhang Fragebogen 1) sollten die Ex-Journalist:innen dabei auf einer Skala von 1 (gar nicht) bis 5 (sehr) angeben, wie sehr sie ihren *vorherigen Beruf mochten*.

Abschließend wurde den Teilnehmenden eine Mehrfachauswahl angeboten, bei der sie angaben, *was sie im Journalismus gehalten hätte*. Dabei wurde auf die Motivbatterie der Ausstiegsgründe zurückgegriffen bzw. auf die im Forschungsstand erwähnten Pull-Faktoren wie eine unbefristete Stelle oder ein besseres Gehalt (vgl. u. a. NEL 2010a; PERCIVAL 2020). Auskünfte in Bezug auf diese Frage könnten erste Informationen hinsichtlich eines »Retention-Managements« (HUF 2012: 30; ZIMMERMAN et al. 2019: 100) erlauben – also für Maßnahmen hilfreich sein, die Journalist:innen in ihrem Beruf halten könnten.

Soziodemografie

Um weitere Informationen über die Aussteiger:innen und ihre Hintergründe zu erhalten, sollten die Befragten angeben, welchem *Geschlecht* sie sich zuordnen, wie *alt* sie sind, welchen *Bildungsgrad* sie haben und wie viele (minderjährige) *Kinder* sie haben. Diese Variablen zeigten sich in der Fluktuationsforschung als potenzielle Einflussgrößen auf Wechselintentionen (CARLESS/ARNUP 2011: 86f.; MUCHINSKY/MORROW 1980: 270) und werden somit im journalistischen Kontext für den Ausstieg aus dem Journalismus in Deutschland untersucht. Die internationale Forschung zum Ausstieg aus dem Journalismus zeigte beispielsweise bereits, dass das Geschlecht als Einflussfaktor auf den Ausstieg aus dem Beruf mitgedacht werden sollte (u. a. POWERS/VERA-ZAMBRANO 2024: 148, 166). Die Befunde von Haidir et al. (2023), Marjoribanks et al. (2022: 10) und Matos (2022: 161) weisen gleichzeitig bereits darauf hin, dass neben der Art des Ausstiegs auch das Alter die Wahrnehmung eines Arbeitsplatzverlustes bzw. Berufswechsels im Journalismus beeinflussen kann. So seien insbesondere jungen Journalist:innen bzw. »Millennial Journalists« (HAIDIR et al. 2023: 608) Werte wie eine gute Work-Life-Balance und Weiterbildungsmöglichkeiten wichtig und werden deswegen als »unique generation« mit besonderen Ansprüchen in der beruflichen Laufbahn beschrieben (HAIDIR et al. 2023: 608). Gleichzeitig zeigt die Studie von Örnebring und Möller (2022: 189f.), dass die Familiensituation bzw. »livelihood situation« von ehemaligen Journalist:innen den Berufswechsel mit beeinflussen kann.

6.3.3 Beschreibung der Stichprobe

Bisher gibt es keine strategische, statistische Erfassung journalistischer Aussteiger:innen bzw. Berufswechsler:innen in Deutschland. Die Stichprobe dieser Studie setzt sich aus 193 Fällen zusammen (vgl. Tab. 7), wobei 47,2 Prozent weiblich ($n=91$) und 51,2 Prozent männlich ($n=99$) sind (divers 1,6 %, $n=3$). Dieses Geschlechterverhältnis ähnelt jenem der Studie zu Aussteiger:innen von Nel (2010a: 19). In anderen Untersuchungen wiederum wird in Bezug auf Berufswechsel im Verhältnis von einem größeren Frauenanteil in den jeweiligen Stichproben berichtet, so beispielsweise in Australien (ZION et al. 2018: 17) und Schweden (NYGREN 2010: 214). Der Geschlechterunterschied des vorliegenden Samples kann jedoch auch auf das generell Männer-dominierte journalistische Berufsfeld (u. a. DIETRICH-GSENGER/SEETHALER 2019: 3; LOOSEN et al. 2023: 8) in Deutschland zurückzuführen sein.

TABELLE 7

Soziodemografische Merkmale der Befragten im Überblick (N = 192-193)

	N	n	%	Jahre
Geschlecht	193			
Anteil Journalistinnen		91	47,2	
Alter*				
Mittelwert	191			44,4
Median				44,0
Höchster Bildungsabschluss	192			
Promotion		11	5,7	
Master, Magister oder Diplom		111	60,9	
Bachelor		36	18,8	
Abitur		25	13,0	
Mittlere Reife oder ähnliches		3	1,6	

* Alter zum Zeitpunkt der Befragung

Zum Zeitpunkt der Befragung liegt das Durchschnittsalter der ehemaligen Journalist:innen bei 44,4 Jahren ($SD=12,7$). Das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt des Ausstiegs aus dem Journalismus der Befragten dieser Studie

liegt bei etwa 42 Jahren.³² Damit sind die ehemaligen Journalist:innen der Befragung durchschnittlich etwas jünger als noch aktive Journalist:innen in Deutschland. Hier liegt das Durchschnittsalter bei 45,3 Jahren (LOOSEN et al. 2023: 8). Die jüngste Teilnehmerin der vorliegenden Befragung ist 22 Jahre, der älteste 72 Jahre alt und 32,6 Prozent der Befragten sind zwischen 30 und 39 Jahre alt (vgl. Tab. 8). Den kleinsten Anteil in der Stichprobe machen die unter 29-Jährigen (7,3%) und die über 60-Jährigen (9,8%) aus.

TABELLE 8

Altersklassen der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung

	Häufigkeit	Prozent
<29 Jahre	14	7,3
30-39 Jahre	63	32,6
40-49 Jahre	37	19,2
50-59 Jahre	58	30,1
>60 Jahre	19	9,8
Gesamt	191	100

Anmerkung: Frageformulierung: »Wie alt sind Sie?« (N = 191)

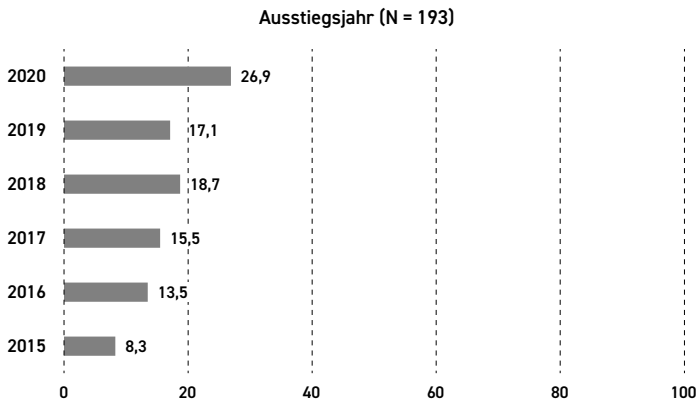
Der Großteil der Befragten ist hochgebildet: 60,9 Prozent haben einen Master- bzw. Magisterabschluss/Diplom, 18,8 Prozent einen Bachelorabschluss und 5,7 Prozent eine Promotion. Dies entspricht auch den Ergebnissen bzw. der Stichprobenbeschreibung von Nel (2010a: 11) aus England, in der 78 Prozent der befragten ehemaligen Journalist:innen einen Universitätsabschluss nachweisen können. Fast 70 Prozent der Teilnehmenden der vorliegenden Befragung hat eine Partnerin/einen Partner (67,7%), wovon 85,4 Prozent ebenfalls berufstätig sind. Etwas mehr als ein Viertel der Befragten (27,1%) hat Kinder unter 18 Jahren.

32 Das Alter zum Zeitpunkt des Ausstiegs wurde als zusätzliche Variable berechnet, indem vom Alter der Befragten (zum Zeitpunkt der Befragung) die Differenz zwischen dem Befragungsjahr und dem jeweiligen Ausstiegsjahr der Befragten abgezogen wurde. Dabei wurde das Jahr 2020 als Referenz für das Befragungsjahr genommen, da die Feldphase zwischen den Jahren 2020 und 2021 stattfand und in den Monaten des Jahres 2020 (Oktober bis Dezember) die meisten der Befragten an der Studie teilnahmen. Bei dieser Berechnung des Alters zum Zeitpunkt des Ausstiegs handelt es sich somit um eine Annäherung, auch, da die Befragten nicht ihr genaues Geburtsdatum angaben, sondern ihr Alter in Jahren. Wenn in den folgenden Kapiteln zur Auswertung der quantitativen Befragung das Alter der ehemaligen Journalist:innen erwähnt wird, so handelt es sich hierbei um das Alter zum Zeitpunkt des Ausstiegs aus dem Journalismus.

Etwas mehr als ein Viertel der Befragten verließ den Journalismus im Jahr 2020 (vgl. Abb. 8). Diese Verteilung kann darauf zurückzuführen sein, dass insbesondere ehemalige Journalist:innen an der Befragung interessiert waren, die erst vor kurzem den Journalismus verlassen haben. Damit muss berücksichtigt werden, dass die Stichprobe verhältnismäßig viele Journalist:innen beinhaltet, die den Journalismus während der Corona-Pandemie verließen. Den kleinsten Anteil machen Befragte aus, die im Jahr 2015 den Beruf wechselten (8,3%) und bei denen der Ausstieg somit am weitesten in der Vergangenheit liegt.

ABBILDUNG 8

Ausstiegsjahr der befragten ehemaligen Journalist:innen



Anmerkung: Frageformulierung: »Seit wann arbeiten Sie nicht mehr im Journalismus? (Bitte Monat und Jahr angeben.)« Angaben in Prozent

Hinsichtlich der letzten Tätigkeit im Journalismus zeigt die quantitative Studie auf, dass die Mehrheit der Befragten eine Festanstellung verließ. Insgesamt 56 Prozent gaben in der Befragung an, vor dem Ausstieg ein festes Anstellungsverhältnis im Journalismus gehabt zu haben, davon hatten 50,3 Prozent eine Vollzeitanstellung und 5,7 Prozent eine Teilzeitanstellung (vgl. Tab. 9). Insgesamt 44,1 Prozent wechselten aus der Freiberuflichkeit heraus in einen anderen Beruf.

TABELLE 9

Letzte Beschäftigungssituation der ehemaligen Journalist:innen

	Häufigkeit	Prozent
Vollzeitanstellung	97	50,3
Teilzeitanstellung	11	5,7
Freier: Journalist:in	53	27,5
Pauschalist:in/Fester Freier	32	16,6
Gesamt	193	100

Anmerkung: Frageformulierung: »Wie lässt sich Ihre Anstellung am besten beschreiben, in der Sie zuletzt beschäftigt waren?« (N = 193)

In der vorliegenden Stichprobe sind vor allem ehemalige Journalist:innen von Printmedien (vgl. Tab. 10) vertreten, mit einem hohen Anteil an Aussteiger:innen von Tageszeitungen (35,9%) und Zeitschriften (16,7%). Auch in den Befragungen von Cohen et al. (2019), Nel (2010) und O'Donnell et al. (2016) zeigte sich ein verhältnismäßig hoher Anteil an Aussteiger:innen aus der Printbranche. Gleichzeitig sollte berücksichtigt werden, dass auch diese Verteilung die typische Beschäftigungssituation aktiver Journalist:innen in Deutschland widerspiegelt (LOOSEN et al. 2023: 7).

TABELLE 10

Medientypen und deren Verbreitungsgebiet der ehemaligen Journalist:innen

Medientypen	Häufigkeit	Prozent
Tageszeitung	69	35,9
Zeitschrift	32	16,7
Fernsehen	18	9,4
Radio	6	3,1
Nachrichtenagentur/Nachrichtendienst	12	6,3
Online-Ableger eines Muttermediums	21	10,9
Eigenständiges Online-Medium	18	9,4
Sonntags- und Wochenzeitung	10	5,2
Anzeigenblatt	6	3,1
Verbreitungsgebiet		
Regional/Lokal	98	50,8
Überregional	95	49,2

Anmerkung: Frageformulierungen: »Bei welchem/für welches Medium haben Sie zuletzt gearbeitet?«, »Welche Reichweite hat das Medium, bei dem/für das Sie zuletzt gearbeitet haben?« (N = 192)

Die meisten befragten ehemaligen Journalist:innen waren als Redakteur:innen tätig (37,3%) und über drei Viertel der Befragten (78,2%) hatte keine Leitungsposition (vgl.Tab. 11).

TABELLE 11

Positionen der ehemaligen Journalist:innen

	Häufigkeit	Prozent
Chefredakteur:in/Herausgeber:in/Programmdirektor:in	10	5,2
Redaktionsleiter:in/Chef:in v. Dienst/Ressortleiter:in	32	16,6
Redakteur:in	72	37,3
Reporter:in	23	11,9
Autor:in	23	11,9
Bildjournalist:in/Fotograf:in	6	3,1
Volontär:in	4	2,1
Anderes	23	11,9
Gesamt	193	100

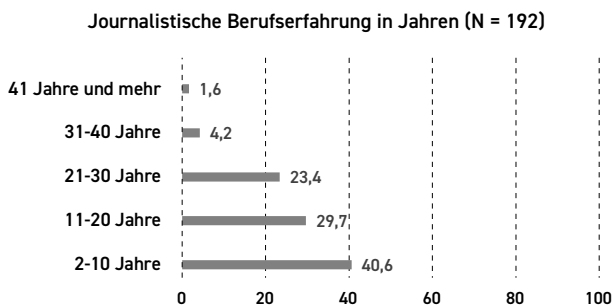
Anmerkung: Frageformulierung: »Welche der folgenden Kategorien beschreibt die Position innerhalb der Redaktion, für die Sie zuletzt gearbeitet haben, am besten?« (N = 193).

Im Durchschnitt waren die Teilnehmenden der Online-Befragung 16 Jahre lang im Journalismus tätig ($SD=10,48$), bevor sie aus dem Beruf ausstiegen. Diese Berufserfahrung ist etwas kürzer als jene der noch aktiven Journalist:innen in Deutschland, die bei knapp 20 Jahren liegt (LOOSEN et al. 2023: 9). Insgesamt 40,6 Prozent der ehemaligen Journalist:innen verließ den Journalismus mit einer Berufserfahrung von zwei bis zehn Jahren (vgl. Abb. 9).

Eine Aussage darüber zu treffen, inwiefern die vorliegende Stichprobe die Realität repräsentiert, ist nicht möglich, nachdem die Grundgesamtheit der ausgestiegenen Journalist:innen in Deutschland nicht bekannt ist und auch sonst keine validen Zahlen zur Population der Aussteiger:innen vorliegen, auf die man sich berufen könnte. In einem Abgleich verschiedener Merkmalsverteilungen der vorliegenden Stichprobe mit noch aktiven Journalist:innen in Deutschland zeigt sich jedoch zumindest eine ähnliche Verteilung aktiver Journalist:innen und der hier befragten ehemaligen Journalist:innen hinsichtlich ihres Alters, Geschlechts, Bildungsgrads und in Bezug auf ihre Anstellungsart und die Zugehörigkeit eines Medientyps (vgl. DIETRICH-GSENGER/SEETHALER 2019; LOOSEN et al. 2023).

ABBILDUNG 9

Journalistische Berufserfahrung der Befragten



Anmerkung: Kategorien in Anlehnung an Cohen et al. (2019). Angaben in Prozent

6.3.4 Auswertung

Nach der Bereinigung des Datensatzes (vgl. Kap. 6.3.1) wurden die Daten einer spss-gestützten Datenanalyse unterzogen. Nachdem der finale Datensatz lediglich 193 gültige Fälle beinhaltet, die in die statistischen Analysen einfließen, stellt die Stichprobengröße eine zentrale Limitation der Studie dar. Diese Problematik wurde in der Auswertung adressiert, indem die Variablen zum Teil stark zusammengefasst wurden, um bei Gruppenvergleichen kleine Zelhäufigkeiten zu vermeiden. So konnten robustere Analysen und stringenter Tests mit dem Fokus auf das Forschungsinteresse gewährleistet werden.

Die *letzte Beschäftigungsform* im Journalismus wurde zusammengefasst in »Ehemals Freiberufliche« (Freie und Feste Freie, $n=84$) sowie »Ehemals Angestellte« (Vollzeit und Teilzeit, $n=107$). Die Variable des *Medientyps* der Befragten wurde zusammengefasst in »Printmedium« (Zeitung, Zeitschrift, Anzeigenblatt; $n=117$) und »Nicht-Printmedium« (Rundfunk, Online-Medium, Nachrichtenagentur; $n=75$), nachdem aufgrund der Krise des Printjournalismus diese Differenzierung spannende Ergebnisse in Bezug auf den Ausstieg von Journalist:innen bieten könnte. Das *Alter* der Befragten wurde zusammengefasst in jünger als 40 Jahre (<40 ; $n=77$) und 40 Jahre und älter ($40+$, $n=114$), während die Variable der *Berufserfahrung* im Journalismus verdichtet wurde in weniger als zehn Jahre (<10 Jahre, $n=65$) und zehn Jahre und mehr (10 Jahre+, $n=126$).

Variablen, die mit einer *fünfstufigen Likertskala* erhoben wurden (vgl. Kap. 6.3.2) wurden für Gruppenvergleiche zusammengefasst in die zwei Ausprägungen »Ja, stimme zu« (stimme stark zu, eher zu, teilweise zu) und »Nein, stimme nicht zu« (stimme überhaupt nicht zu, stimme eher nicht zu).

Ebenso für Gruppenvergleiche zusammengefasst wurden die Variablen »*journalistische Identität*« und »*Einsatz von journalistischen Kompetenzen*« (vgl. Kap. 6.3.2). Dabei wurde die Angabe »Teilweise« als eine Form von Zustimmung behandelt und mit der Angabe »Ja« zusammengefasst.

Sofern nicht anders angegeben, liegen den durchgeführten Tests den hier berichteten zusammengefassten Variablen zugrunde. Die den Tests unterlegenen Kreuztabellen werden in der Ergebnisdarstellung (Kap. 7) nach APA Zitiervorgaben nur berichtet, sofern sie einen inhaltlichen Mehrwert bieten.

6.4 Teilstudie II: problemzentrierte Interviews mit ehemaligen Journalist:innen

6.4.1 *Das problemzentrierte Interview*

Die Wahl der qualitativen Methode fiel auf problemzentrierte Interviews nach Witzel (1985), die sich auch in der Studie von Helka (2014) mit ehemaligen Journalist:innen bewährten. Während in der qualitativen Journalismusforschung Leitfadeninterviews häufig eingesetzt werden (RIESMEYER 2011: 223), werden problemzentrierte Vorgehensweisen in empirischen Untersuchungen seltener angewendet. Aus diesem Grund wird in diesem Absatz eine kurze Einführung in die Interview-Art gegeben und die Entscheidung für die Wahl dieser Art begründet. Vereinzelt Studien, in denen problemzentrierte Interviews mit Journalist:innen oder ehemaligen Journalist:innen geführt wurden, entschieden sich für diese Interviewmethode, um die Selbstreflexion und subjektiven Sichtweisen der Befragten zu untersuchen (u. a. BAUGUT 2017; EBERWEIN 2019; SCHNEDLER 2017; STOROZENKO 2016). In diesem Sinn werden auch in dieser Studie problemzentrierte Interviews geführt – auch, weil diese »Erzählungen von Lebensgeschichten oder erlebten Begebenheiten« anregen können (WITZEL 2000: o.S.) und eine »systematische Rekonstruktion« (WITZEL/REITER 2022: 201) von vergangenen Erfahrungen der Interviewten ermöglichen. In diesem

Fall steht in der vorliegenden Studie die Rekonstruktion des Ausstiegs aus dem Journalismus im Zentrum. Zudem bieten sich problemzentrierte Interviews laut Witzel und Reiter (2022: 66) für Forschungen zu biografischen Übergängen an, zu denen auch Berufswechsel gezählt werden können.

Problemzentrierte Interviews sind halbstandardisiert und haben einen kommunikativen Charakter (WITZEL/REITER 2012: 20; WITZEL 1985: o.S.), weshalb sie insbesondere für die Erfassung von »Verarbeitungsweisen« geeignet sind (WITZEL 2000: o.S.). In der Literatur wird außerdem betont, dass problemzentrierte Interviews die Erforschung von »Wie« und »Warum«-Fragen erlauben (WITZEL/REITER 2012: 19), die auch in der vorliegenden Untersuchung Teil des Forschungsinteresses sind (vgl. Kap. 5). Die Vorgehensweise zielt dabei auf eine Problemzentrierung ab – also eine Zentrierung auf das zu untersuchende Problemgebiet (WITZEL 1985). Die Grundidee dabei ist, dass nach einer offenen Einstiegsfrage (WITZEL/REITER 2022: 132) im Laufe des Gesprächs Impulse und Anreize für freie Erzählungen gegeben werden, an die Forschende zu einem späteren Zeitpunkt anknüpfen können, um das Gespräch somit immer wieder auf das Hauptthema (»Problem«) zu lenken (WITZEL/REITER 2012: 30). Problemzentrierte Interviews bestehen also aus angeregten Narrationen und leitfadengestützten Nachfragen, bei denen die Forschenden Verständnisprobleme klären, auf Lücken der Erinnerung hinweisen oder Interpretationen zurückspielen (WITZEL 1985: o.S.; 2000: o.S.). Letzteres wird durch sogenannte »Ad-hoc-Fragen« ermöglicht, um im Anschluss an die Einstiegserzählung Themenbereiche zu adressieren, die von den Befragten ausgeklammert wurden (WITZEL 2000). Auf diese Weise und durch die zielgerichtete Kommunikation entsteht eine Zentrierung auf eine bestimmte Thematik (WITZEL/REITER 2012), die in diesem Fall der Ausstieg aus dem Journalismus ist.

Die Wahl der Methode unterstützt ein deduktiv-induktives Vorgehen, da in problemzentrierten Interviews sowohl erzählgenerierende als auch verständnisgenerierende Fragen eingesetzt werden (WITZEL/REITER 2012: 30; WITZEL 2000: o.S.). In diesem Sinn zeichnen sich problemzentrierte Interviews durch ihre offene und zugleich theoriegeleitete Vorgehensweise aus (WITZEL 2000: letzter Absatz). Es werden keine festgelegten Kategorien abgefragt, dennoch ist ein theoretisches Vorverständnis nötig (KURZ et al. 2009; WITZEL/REITER 2012: 24-25). Der Feldzugang dieser Studie stützt sich auf einen theoretischen Rahmen, der in dieser Arbeit in den Kapiteln 2 bis 4 beschrieben und als flexibel betrachtet wird (LAMNEK/KRELL 2016: 345). Die Tatsache, auf theoretisches Vorwissen zurückgreifen zu

können, grenzt problemzentrierte Interviews von narrativen Interviews ab, die sich auch durch ihren Erzählcharakter auszeichnen (LAMNEK/KRELL 2016: 345; WITZEL/REITER 2012: 30).

Die problemzentrierten Interviews mit ehemaligen Journalist:innen sollen einen Einblick in die individuelle Motivation der Kündigung und des Ausstiegs geben sowie einen vertieften Zugang zu Deutungsstrukturen, Verarbeitungsmechanismen und Wahrnehmungen eines journalistischen Berufswechsels ermöglichen. Problemzentrierte Interviews bieten zudem den Vorteil, dass sie darauf ausgelegt sind, in der Auswertung ein – wie Witzel (2000: o.S.) es nennt – »Typologienkonzept« zu entwerfen. Die diesbezügliche Zielsetzung und methodische Vorgehensweise der Typologienentwicklung wird in Kapitel 8 beschrieben.

6.4.2 *Feldzugang und Auswahl der Interviewpartner:innen*

Um Interviewpartner:innen für die qualitative Untersuchung (Studie II) zu rekrutieren, wurde auf das »nested-analysis«-Design nach Lieberman (2005) gesetzt. Hierbei konnten die Teilnehmenden der Online-Befragung (Studie I) auf der letzten Seite des Fragebogens auf freiwilliger Basis ihre E-Mail-Adresse zur Kontaktaufnahme für ein Folgegespräch angeben. Die E-Mail-Adressen wurden als personenbezogene Daten getrennt erhoben, sodass keine Rückschlüsse auf Teilnehmende möglich waren und die Anonymisierung der Daten sichergestellt werden konnte. Im unbereinigten Datensatz kamen 93 Teilnehmende der Bitte um Unterstützung nach – also mehr als die Hälfte der Stichprobe. Dies unterstreicht das Interesse der Befragten an der Thematik und zeigt, dass diesbezüglich Rebedarf bestehen zu scheint. Da aus forschungsökonomischen Gründen nicht mit allen Befragten ein Interview geführt werden konnte, wurden die Interviewpartner:innen in einem nächsten Schritt kriteriengeleitet ausgewählt. Dies stellt für die problemzentrierten Interviews sicher, dass die Interviewpartner:innen direkt von der Thematik betroffen sind und Auskunft darüber geben können (vgl. WITZEL/REITER 2022: 101). Die Vorgehensweise dieser Auswahl wird in den folgenden Absätzen näher erklärt.

Durch die Auswahl der Interviewpartner:innen wurde sichergestellt, dass alle für die Untersuchung relevanten Fälle mit einbezogen wurden und eine möglichst heterogene Gruppe an ehemaligen Journalist:innen befragt werden konnte. Da, wie bereits erwähnt, die Kontaktdaten der

ehemaligen Journalist:innen getrennt erhoben wurden und somit nicht in Verbindung mit den restlichen Daten gebracht werden können, wurden alle potenziellen Interviewpartner:innen mittels eines erneuten Kurzfragebogens³³ selektiert. Dieser wurde vor der qualitativen Feldphase allen ehemaligen Journalist:innen zugeschickt, die ihre Kontaktdaten in der quantitativen Befragung hinterlassen hatten. Folgende forschungsleitende Variablen wurden dabei abgefragt, sie wurden aus der quantitativen Hauptbefragung übernommen (vgl. Kap. 6.3.2) und stellen die wichtigsten Parameter für die Untersuchung des Ausstiegs der Journalist:innen dar:

- Art der Kündigung
- Neue Tätigkeit
- Ausstiegsdatum
- Hauptausstiegsmotiv
- Geschlecht
- Alter
- Früheres Beschäftigungsverhältnis im Journalismus
- Journalistische Berufserfahrung
- Letztes journalistisches Medium und dessen Reichweite
- Letzte Position im Journalismus

Diese zehn Punkte stellen die Fallmerkmale der Untersuchung dar, denn sie stehen in direkter Verbindung mit den leitenden Forschungsfragen (vgl. Kap. 5) und stellen sicher, dass damit zusammenhängende Kernaspekte in einer möglichst breiten Vielfalt in den Interviews berücksichtigt werden können. Bei der Fallauswahl wurde kriteriengeleitet nach Kelle und Kluge (2010: 50ff.) vorgegangen, mit dem Ziel, einen möglichst heterogenen Stichprobenplan zu generieren und dabei »theoretisch bedeutsame Merkmalskombinationen« zu berücksichtigen (KELLE/KLUGE 2010: 55). Die einzelnen Selektionsschritte der sukzessiven Fallauswahl orientieren sich dabei am »theoretical sampling« nach Glaser und Strauss (1967) und werden im Folgenden transparent gemacht. Vor der eigentlichen Fallauswahl wurde der Datensatz des Kurzfragebogens bereinigt, wobei einige Fälle von Rentner:innen herausgelöscht wurden sowie Fälle, bei denen der Ausstieg vor 2015 stattfand oder fehlende Angaben bemerkt wurden. Der bereinigte Datensatz bestand schließlich aus 74 Fällen, die für die Feldphase auf eine Stichprobe mit etwa 30 Fällen reduziert werden sollte.

33 Der Kurzfragebogen befindet sich im Anhang.

Ziel der Fallauswahl war es, eine möglichst große Vielfalt an Wechsler:innen abzubilden und dabei sowohl ungewöhnliche (also im Stichprobenplan selten auftretend) als auch typische Fälle (im Stichprobenplan häufig auftretend) mit einzubeziehen (KELLE/KLUGE 2010: 55). Somit wurde sichergestellt, dass individuelle Wege des Wechsels, aber auch Tendenzen üblicher Wege untersucht werden. Dafür wurden in der Auswertung der Kurzfragebögen in einem ersten Schritt alle Häufigkeiten betrachtet und Ausreißer bzw. besonders einmalige Fälle ausfindig gemacht. Diese wurden deswegen direkt in das Sample übertragen und ihre Merkmale in den Stichprobenplan aufgenommen. Gleichzeitig wurden auf diesem Weg »typische« Fälle ermittelt (RIESMEYER 2022: 229f.), die besonders häufig auftraten. Anschließend wurde der Stichprobenplan schrittweise gefüllt, dabei wurde darauf geachtet, dass jedes Kriterium bzw. jede Variable (s. Aufzählung der Fallmerkmale oben) etwa gleichmäßig verteilt war. Ähnliche Fälle wurden miteinander verglichen und es wurde dann jener Fall ausgewählt, der aufgrund eines bestimmten Merkmals den Stichprobenplan am meisten bereichert. Als vorletzter Schritt im Auswahlprozess wurde im Datensatz nach Befragten gesucht, die auf bestimmte fehlende Merkmale des Stichprobenplans zutrafen. So konnten Samplelücken gefüllt werden, ohne, dass bestimmte Merkmale übermäßig häufig vorkamen. In einem letzten Schritt wurde der Stichprobenplan mit den zu Beginn ermittelten »typischen« Fällen erweitert, um ein möglichst realitätstreues Abbild zu schaffen. Außerdem wurden die übrig gebliebenen, nicht ausgewählten Fälle kontrolliert, ob diese nicht doch einen Mehrwert bieten würden und es wurden daraus Fälle notiert, falls Gesprächspartner:innen ausfielen.

In einer zweiten qualitativen Feldphase im Dezember 2021 wurden zusätzliche ehemalige Journalist:innen im Rahmen einer Lehrveranstaltung rekrutiert (vgl. Kap. 6.4.4). Dabei wurden explizit letzte Samplelücken adressiert und das Ausstiegjahr 2021 in den Vordergrund gestellt. Die Masterstudierenden griffen für die Rekrutierung der Interviewten auf eigene Kontakte und Netzwerke im Journalismus zurück. Sieben Interviews wurden in die Stichprobe mit aufgenommen, da diese durch Merkmale der Interviewten Samplelücken füllen konnten und somit neue Erkenntnisse versprachen. Nach der Ergänzung dieser letzten Interviews wurde die qualitative Feldphase beendet, da der Einbezug weiterer Fälle keinen Mehrwert über die gewonnenen Erkenntnisse hinaus geliefert hätte. Eine theoretische Sättigung (GLASER/STRAUSS 1967: 61) wurde somit erreicht, da zusätzliche Interviews keine neuen Ergebnisse mehr erbracht hätten (vgl. RIESMEYER 2011: 230).

6.4.3 *Leitfadenkonstruktion*

Der Leitfaden dient in problemzentrierten Interviews als Gedächtnisstütze, er kann auch als »Gesprächsfaden« oder »topical guide« bezeichnet werden (WITZEL 1985: 236; WITZEL/REITER 2012: 52; WITZEL/REITER 2022: 201). Der Leitfaden hat die Funktion, das Vorwissen in thematische Felder zu organisieren (WITZEL/REITER 2022: 201) und potenzielle Nachfragen thematisch zu gliedern (WITZEL/REITER 2012: 51f.). Die Konstruktion des Leitfadens³⁴ lehnt sich an der Methodenlehre von Meyen et al. (2019: 85) an, wenn die Autor:innen schreiben, dass der Leitfaden die Vermittlung zwischen Theorie und Empirie darstellt. Der Leitfaden wurde in diesem Sinn stringent zur Theorie und auf Basis des Vorwissens aus Studien zum Ausstieg aus dem Journalismus (Kap. 4) und Erkenntnissen aus der Arbeitssoziologie (Kap. 3) entwickelt. Die Frageblöcke wurden deduktiv aus der Theoriebildung abgeleitet, dabei flossen Hinweise aus dem empirischen Forschungsstand (vgl. Abb. 6) mit in die Konstruktion des Fragebogens. In den folgenden Absätzen zur Beschreibung des Leitfadens werden die jeweiligen Literaturbelege, an denen sich in der Entwicklung orientiert wurde, in Klammern angeführt.

Ebenso wurden bei der Entwicklung des Leitfadens erste Hinweise aus der quantitativen Befragung (Studie 1) berücksichtigt. Hierbei ist es wichtig zu erwähnen, dass die Interviewpartner:innen jedoch nicht mit den quantitativen Ergebnissen konfrontiert wurden. Im folgenden Absatz soll kurz darauf eingegangen werden, inwieweit die Ergebnisse von Teilstudie I die Vorbereitung der zweiten Feldphase beeinflussten: Nachdem die Mehrheit der Befragten der quantitativen Studie den journalistischen Beruf während der Corona-Krise verlassen hatte (vgl. Kap. 6.3.3) und dieser Beobachtung weiter nachgegangen werden sollte, wurde die Entscheidung getroffen, einen expliziten Frageblock diesbezüglicher Einflüsse in den Interviewleitfaden mit aufzunehmen. Nachdem die quantitativen Daten außerdem zeigten, dass nur sehr wenige Journalist:innen impulsiv kündigten (vgl. Unterkapitel 7.2.2), sollte ein weiterer Teil des Leitfadens die genaue Planung des Berufswechsels thematisieren. Hierbei mit aufgegriffen wurde auch der Ablauf der Stellensuche, nachdem die Daten deutlich machten, dass bei den meisten Befragten eine aktive Suche stattfand (vgl.

34 Der Leitfaden befindet sich im Anhang der Arbeit.

Kap. 7.2.4). Ebenso als Anreiz für die Leitfadenkonstruktion diente der Befund (vgl. Kap. 7.1), dass die Ausstiegsmotive von der vorherigen Anstellung der Journalist:innen abhängen können. Um diesem Zusammenhang tiefer nachzuspüren, wurden im Leitfaden je nach früherer Anstellung der Interviewpartner:innen unterschiedliche Fragen formuliert. Dasselbe gilt für die Kündigungsart: Nachdem auch hier die statistischen Daten auf Unterschiede hinwiesen (vgl. Kap. 7.3.2), wurden im Leitfaden unterschiedliche Pfade je nach Kündigungsart eingebaut.

Die Einstiegsfrage steht im Zentrum von problemzentrierten Interviews (WITZEL/REITER 2012: 68). Sie soll als Erzählreiz bzw. Erzählstimulus dienen und eine möglichst ausführliche Erzählung vonseiten der Interviewpartner:innen anstoßen (WITZEL/REITER 2022: 91). Außerdem wird in der Literatur die Empfehlung gegeben, die Einstiegsfrage möglichst allgemein zu halten (WITZEL/REITER 2012: 68), um einen »empirisch leeren Möglichkeitsraum« zu bieten (WITZEL/REITER 2022: 29). Nach einer Testphase wurde die Einstiegsfrage als folgende Aufforderung formuliert: »Erzählen Sie mir bitte, wie es dazu gekommen ist, dass Sie heute nicht mehr hauptberuflich im Journalismus arbeiten.« Die Wahl fiel auf diese Frage, da sie nicht mit »Ja« oder »Nein« zu beantworten ist, inhaltlich nichts vorwegnimmt, gleichzeitig aber wesentliche Stichworte wie »Journalismus« und »arbeiten« beinhaltet (ebd.: 27ff.), sowie verständlich und alltagsnah formuliert ist (ebd.: 56). In den meisten Interviews war die explizite Erzählaufforderung jedoch nicht nötig, da die Interviewten bereits im Anschluss an die voranstehenden einleitenden Worte (siehe Leitfaden, Anhang D) mit ihrer Erzählung begannen. Es blieb den Interviewten überlassen, an welcher Stelle ihrer beruflichen Laufbahn sie mit der Erzählung starten wollten, so konnten sie frei wählen, wo sie den Anfang und die Schwerpunkte ihrer Erzählung setzen wollten. Dies führte dazu, dass viele Interviewpartner:innen mit der Erzählung ihres Einstiegs in den Journalismus begannen und somit ihren Weg hin zum Verlassen des Berufes chronologisch wiedergaben (vgl. auch HEINONEN et al. 2022: 95).

Bei der Formulierung der Fragen des Leitfadens wurde darauf geachtet, dass diese möglichst erzählgenerierend wirkten, um den Erzählfluss nicht zu unterbrechen. Ebenso wurden Suggestivfragen vermieden und die Fragen möglichst kurz, verständlich und konkret formuliert (MEYEN et al. 2019: 89). Geschlossene Fragen kamen stellenweise zum Einsatz, um Monotonie zu vermeiden und persönliche Einordnungen zu normativen Aspekten abzufragen (MEYEN et al. 2011: 94f.; RIESMEYER 2011: 227f.).

Die Themengebiete des Leitfadens orientieren sich an den Forschungsfragen der Studie (vgl. Kap. 5). So reflektiert der Leitfaden alle drei Forschungsfragen und zeichnet sich hiermit durch einen Prozesscharakter aus: Die sechs Frageblöcke spiegeln den Ausstieg chronologisch wider, beginnend bei der Tätigkeit im Journalismus und abschließend mit den Folgen des Berufswechsels und dessen Reflexion. Der prozessorientierte Leitfaden unterstützt dabei eine strukturierte und möglichst realitätsnahe Erzählung. Er lässt sich in sechs Themenkomplexe einteilen, die jeweils durch eine erzählgenerierende Leitfrage eingeführt werden: Der erste Themenblock (*Kategorie I*) behandelt die Tätigkeit im Journalismus, er geht also auf Erfahrungen ein, die am weitesten in der Vergangenheit liegen. Hier geht es darum, möglichst viel über die damalige journalistische Tätigkeit zu erfahren, um die Entscheidung zum Wechsel besser einordnen zu können. Dieser Themenkomplex wurde mit der Leitfrage ›Wie sah Ihre Arbeit im Journalismus aus?‹ betitelt und geht auch darauf ein, wie die Befragten zum Journalismus kamen, um die Einstiegsentscheidungen (vgl. Kap. 2.1) mit dem Ausstieg in den Vergleich setzen zu können.

Die zweite Kategorie (*Kategorie II*) beschäftigt sich mit den Hintergründen des Wechsels, also den Entscheidungen, die diesem voranstanden und mit der Planung des Wechsels. Dabei steht das angegebene Hauptausstiegsmotiv der Journalist:innen im Vordergrund, aber auch mögliche weitere Faktoren, die dazu geführt haben können, den Journalismus zu verlassen. Außerdem wird in Anlehnung an March und Simon (1958) sowie Rhodes und Doering (1983) geklärt, ob und wie die Entscheidung getroffen wurde, wann der Gedanke des Ausstiegs das erste Mal aufkam und wie bei einer Arbeitssuche vorgegangen wurde. Im Detail sollte es auch darum gehen, inwieweit Kontakte aus dem Journalismus bei der Arbeitssuche halfen (MARJORIBANKS et al. 2021), ob die Stelle offen ausgeschrieben war und wie die Stellenausschreibung konkret aussah.

Im nächsten Themenblock (*Kategorie III*) geht es um den Wechsel selbst und die Frage, wie dieser genau ablief. Zunächst wurde hier geklärt, wie der Wechsel umgesetzt wurde, wie sich der Übergang in den neuen Beruf gestaltete und wie lange dieser Prozess dauerte (u. a. MAERTZ/CAMPION 2004). Dabei wurden Fragen in den Leitfaden mit aufgenommen, die die Kündigungen der ehemaligen Journalist:innen adressieren, wobei zwischen arbeitnehmerinitiierten und arbeitgeberinitiierten Kündigungen unterschieden wurde (vgl. Kap. 3.1.2). Da sich in der konzeptionellen Erarbeitung zeigte, dass es im Diskurs um Berufswechsel von Journalist:innen

mehr begriffliche Schärfe braucht (vgl. Kap. 3.1), wurde eine diesbezügliche Einschätzung in den Leitfaden mit integriert: Die Interviewten wurden gefragt, ob sie sich als Aussteiger:innen beschreiben würden und ob sie ihren Wechsel als freiwillig erklären würden (u. a. HOM et al. 2012). In allen weiteren Fragen wurde der neutrale Begriff ›Berufswechsel‹ oder ›Wechsel‹ verwendet, um eine suggestive Beeinflussung zu vermeiden. Journalist:innen, bei denen der Berufswechsel auf einer arbeitgeberinitiierten Kündigung basierte, wurden darum gebeten, von der Entlassung zu erzählen und dabei auf die Ankündigung der Entlassung, der Gefühlslage in diesem Moment und den Zusammenhang zwischen der Entlassung und der Entscheidung zum Ausstieg zu erläutern (u. a. DANIELS 2022; HEINONEN et al. 2022). Journalist:innen, dessen Ausstieg auf einer Eigenkündigung basierte, wurden ebenso um eine Erzählung dieser Entscheidung gebeten, außerdem wurden Aspekte wie Alternativenabwägungen (MAERTZ/GRIFFETH 2004; RHODES/DOERING 1983) und die Gefühlslage bei der Umsetzung der Kündigung in den Leitfaden mit aufgenommen. Der Themenblock von Kategorie II endet mit Fragen zur Freiwilligkeit des Wechsels (u. a. HOM et al. 2012) und zum neuen Beruf. Bezüglich Letzterem stand die Entscheidung für den neuen Beruf im Vordergrund, wie es zu dieser kam und was den Beruf attraktiv machte (u. a. HELKA 2014). Der neue Beruf sollte von den Interviewten auch beurteilt und mit dem journalistischen Beruf verglichen werden, insbesondere im Hinblick auf die erforderlichen Kompetenzen (u. a. DANIELS 2022; ELMORE 2009).

Kategorie IV adressiert einen möglichen Einfluss der Corona-Pandemie auf den Ausstieg der Journalist:innen. Dieser Teil des Leitfadens deckt Fragen ab, die klären sollen, inwieweit bei Aussteiger:innen des Jahres 2020 die Corona-Krise eine Rolle spielte. Der Einfluss der Pandemie auf die Entscheidung, auszusteigen, wurde in den Leitfaden mit aufgenommen, ebenso wie die herausfordernde Stellenmarktsituation in der Pandemiezeit.

Der vorletzte Teil des Leitfadens (*Kategorie V*) beschäftigt sich mit den Folgen des Wechsels und dient der Untersuchung der dritten Forschungsfrage (FF3). Hier wurden die Interviewpartner:innen gefragt, welche Veränderungen der Ausstieg für sie mit sich brachte, seien sie beruflicher und/oder privater Art (DANIELS 2022). Kontakte zum Journalismus und zu ehemaligen Journalist:innen standen hier im Vordergrund und die damit zusammenhängende Frage der Identität als Journalist:in (u. a. ELMORE 2009; SHERWOOD/O'DONNELL 2018).

Der Leitfaden schließt mit einem Frageblock der *Kategorie VI*, in der der Berufswechsel von den Interviewten retrospektiv beurteilt werden sollte. Hierbei reflektierten die Befragten, inwieweit sie den Wechsel be- reuen (u. a. ELMORE 2009; YOUNG/RODGERS 1997), ob man diesen anderen Journalist:innen weiterempfehlen würde und ob ein Rückwechsel in den Journalismus infrage käme (u. a. ELMORE 2009; SHERWOOD 2022). Die Be- fragten wurden in diesem Frageblock außerdem gebeten, Berufswechsel von Journalist:innen auf einer Metaebene einzuschätzen, also ihre Mei- nung bezüglich möglicher Konsequenzen des Ausstiegs-Phänomens für die Branche und den Journalismus auszusprechen (u. a. HOM et al. 2012; MATOS 2022).

Der Leitfaden beinhaltet neben den vorgestellten Kategorien wie be- reits oben kurz erwähnt auch *verschiedene gruppenspezifische Pfade bzw. grup- penspezifische Frageblöcke*, die im Laufe des Gesprächs gewählt werden können. Diese Pfade erlauben es, das Gespräch möglichst genau an die Interviewpartner:innen anzupassen und Fragen zu stellen, die passge- nau auf sie und ihre Situation abgestimmt sind. So bietet der Leitfaden im Sinne einer Individualisierung Unterfragen, die sich auf unterschied- liche Anstellungsbedingungen im Journalismus beziehen (Festanstellung, Stelle als Feste:r Freie:r, Freiberuflichkeit), aber auch auf unterschiedliche Kündigungsarten (arbeitnehmerinitiierte Kündigung, arbeitgeberiniti- ierte Kündigung und Aufgabe der Freiberuflichkeit). Bei der Aufgabe einer Freiberuflichkeit wurden die ehemaligen Journalist:innen gefragt, wie sie diese Entscheidung ihren Auftraggeber gegenüber kommunizierten und welche Alternativen für sie infrage kamen (MAERTZ/GRIFFETH 2004; RHODES/DOERING 1983).

Der Leitfaden wurde im Austausch mit Fachkolleg:innen und Kolleg:innen der Soziologie kritisch besprochen und optimiert. In einer darauffolgenden Pretestphase im Juni 2021 wurde der Leitfaden in Gesprä- chen mit vier ehemaligen Journalist:innen erstmalig eingesetzt. Dabei wurde darauf geachtet, möglichst unterschiedliche Aussteiger:innen zu befragen, sodass spezifische Frageblöcke, wie beispielsweise die Kategorie an Corona-Wechsler:innen, getestet werden konnten. In der Pretestphase war es auch das Ziel, zwei potenzielle Einstiegsfragen auszuprobieren, um den bestmöglichen narrativen Einstieg zu finden. Ebenso im Zentrum der Pretests standen die Unterschiede zwischen Präsenz- und Online-Interviews, nachdem die Feldphase in die Zeit der Corona-Pandemie fiel. Nachdem zu diesem Zeitpunkt keine Erfahrungswerte zur Übertragung von pro-

blemzentrierten Interviews in das Digitale zur Verfügung standen, sollten in den ersten Testinterviews beide Gesprächssituationen ausprobiert werden (vgl. RICK 2023b). Im Laufe der Pretestphase wurde der Leitfaden verschlankt, da Fragen gestrichen wurden, die sich in den Gesprächen als überflüssig oder wenig erkenntnistragend zeigten. Gleichzeitig wurde die Reihenfolge einzelner Fragen geändert und an den Erzählfluss angepasst. Außerdem stellte sich heraus, dass die Erzählungen der ehemaligen Journalist:innen in Bezug auf die Ausstiegsgründe oftmals zu knapp ausfielen. Aus diesem Grund wurde der Leitfaden um Unterfragen erweitert, die auf die einzelnen Ausstiegsursachen abzielen und diese im Detail beleuchten. Für jeden Ausstiegsgrund wurden dabei Fragen formuliert, die den Interviewpartner:innen gestellt wurden, wenn sie dieses im Kurzfragebogen als Hauptausstiegsmotiv angegeben hatten (vgl. Anhang D).

6.4.4 Überblick Interviewpartner:innen

Unter den interviewten ehemaligen Journalist:innen konnte in Bezug auf die meisten Auswahlkriterien eine Heterogenität erreicht werden, insbesondere beim Geschlecht und Alter der Befragten,³⁵ sowie den neu gewählten Berufen der ehemaligen Journalist:innen (n = 38). Es wurden Gespräche mit 19 Frauen und 19 Männern geführt, sodass ein ausgewogenes Verhältnis beider Geschlechter erreicht werden konnte. Das Durchschnittsalter der Interviewpartner:innen beträgt 43,3 Jahre, der jüngste Interviewpartner ist (zum Zeitpunkt der Befragung) 25 Jahre alt, die älteste Interviewpartnerin ist 67 Jahre alt. 9 der Befragten lassen sich der jüngsten Altersgruppe (jünger als 35 Jahre) zuordnen, 15 der Altersklasse 36 bis 50 Jahre, während 14 der Befragten 51 Jahre oder älter sind.

Die Anzahl an Interviewpartner:innen, die aus einer Vollzeitstelle den Journalismus verließen, fällt vergleichsweise hoch aus (vgl. Tab. 12). Dennoch sind alle klassischen Anstellungsbedingungen des Journalismus im Sample vertreten, so wurden Gespräche mit ehemaligen Journalist:innen geführt, die aus einer Teilzeitanstellung, einer Vollzeitanstellung, einer

35 Allen Interviewpartner:innen wurde eine Anonymisierung versichert, weshalb im folgenden Überblick keine Namen genannt werden und auch auf eine detaillierte Tabelle mit Informationen aus den Kurzfragebögen (vgl. Kap. 6.4.2) zu den einzelnen Personen verzichtet wird.

Tätigkeit als Feste:r Freie:r und der Freiberuflichkeit heraus den Journalismus verließen. Ebenso konnte eine Vielfalt in Bezug auf das Medium erreicht werden, für das die Journalist:innen tätig waren (vgl. Tab. 12). Der Großteil der Interviewten arbeitete zuletzt bei einer Tageszeitung, dies spiegelt die Realität des Journalismus in Deutschland wider, in der die Mehrheit der Journalist:innen bei oder für Tageszeitungen arbeitet (u. a. KAISER O.D.; LAUERER et al. 2019: 78; LOOSEN et al. 2023: 7).

TABELLE 12

Anzahl Interviewter nach vorherigem Medientyp und Anstellungsform im Journalismus (N = 38)

Medientyp	Anzahl Interviewter
Tageszeitung (lokal/regional)	14
Tageszeitung (überregional)	2
Zeitschrift	4
Fernsehen	4
Radio	2
Nachrichtenagentur/Nachrichtendienst	1
Online-Medium	7
Sonntags- und Wochenzeitung	4
Anstellungsform	
Vollzeitstelle	19
Teilzeitstelle	2
Fest Frei	7
Freiberuflich	10

In Bezug auf das Ausstiegjahr wurden für die Jahre 2015 bis 2021 jeweils mindestens zwei Gesprächspartner:innen interviewt, wobei das Jahr 2020 am häufigsten im Stichprobenplan vertreten ist (vgl. Tab. 13). Dabei muss berücksichtigt werden, dass insgesamt fünf Interviewpartner:innen den Journalismus während der Corona-Pandemie verließen (vgl. Tab. 13).

Die journalistische Erfahrung der Interviewten reicht von 2 Jahre bis 40 Jahre, im Durchschnitt haben die Interviewpartner:innen für knapp 17 Jahre im Journalismus gearbeitet. Die verschiedenen Positionen, die die ehemaligen Journalist:innen verließen, ermöglichen es, unterschiedliche journalistische Tätigkeiten in den Blick zu nehmen: Unter den Interviewpartner:innen sind 15 ehemalige Redakteur:innen, acht Journalist:innen mit Leitungsfunktion (Ressortleiter:in, Redaktionsleiter:in, Chefredakteur:in, CVD) sowie vier Reporter:innen. Zudem wurden eine

TABELLE 13

Anzahl Interviewter nach Ausstiegswahl (N = 38)

Ausstiegswahl	Anzahl Interviewter
2015	3
2016	6
2017	8
2018	6
2019	3
2020 vor der Corona-Pandemie	5
2020 während der Corona-Pandemie	5
2021	2

ehemalige Auslandskorrespondentin, ein ehemaliger Volontär und ein ehemaliger Fotograf befragt. Der Großteil der ehemals freiberuflichen Journalist:innen war als Autor:innen tätig (n=7).

Bei 4 der Befragten basierte der Ausstieg aus dem Journalismus auf einer Entlassung, bei 4 lief ein befristeter Vertrag aus, 14 kündigten selbst und 16 gaben ihre Freiberuflichkeit im Journalismus auf. Dabei repräsentieren die Interviewpartner:innen eine Vielzahl an Hauptausstiegsgründen, die im Kurzfragebogen (vgl. Kap. 6.4.2) abgefragt wurden. Unter den Befragten dominiert das Motiv ›das niedrige Gehalt‹, welches 6 der Interviewpartner:innen als Hauptgrund für ihren Ausstieg angaben, sowie das Motiv ›die Arbeitsbedingungen‹ (6 Interviewpartner:innen) und ›Streben nach einer besseren Work-Life-Balance‹ (5 Interviewpartner:innen). Weitere Motive, die in der Stichprobe vertreten werden, sind (Anzahl der Interviewpartner:innen in Klammern): ›Die unsichere Beschäftigung‹ (2), ›die befristete Beschäftigung‹ (2), ›die Prekarität im Journalismus‹ (1), ›der Wunsch nach einer besseren Absicherung‹ (1), ›mangelnde Karriere- und Aufstiegschancen‹ (1), ›das Arbeitsklima‹ (1), ›der Wandel des Journalismus: Umstrukturierungen, mangelndes Budget etc.‹ (3), ›das Gefühl, den eigenen Qualitätsansprüchen nicht mehr gerecht werden zu können‹ (3), ›gesundheitliche Gründe/ein Burnout‹ (1), der ›Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung‹ (1), ›die Unmöglichkeit Familie mit dem Beruf verbinden zu können‹ (1). Jeweils 2 Interviewpartner:innen gaben außerdem sonstige Gründe an und 2 machten die Anmerkung, dass sie sich nicht für ein einzelnes Motiv entscheiden könnten.

TABELLE 14

Berufsfelder und Berufsbezeichnungen der Interviewten

Berufsfeld	Berufsbezeichnungen der Interviewten
Public Relations/Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	Sachbearbeiter:in für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Pressesprecher:in Content Creator:in PR-Berater:in Pressereferent:in Referent:in für Öffentlichkeitsarbeit und Community Management PR-Fotograf:in Referent:in für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Leiter:in Presse und Kommunikation Mitarbeiter:in in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Unternehmenskommunikation	Corporate Communications Manager:in Digitalmanager:in in der Unternehmenskommunikation Digital- und Contentstrateg:in Communication Manager Referent:in für Kommunikation und Social Media Executive Corporate Communications & Editing
Marketing	Social-Media-Manager:in Digital Marketing Manager:in
Bildungswesen	Dozent:in für Deutsch Erzieher:in Coach in Ausbildung Medientrainer:in
Wissenschaft	Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in
Verwaltung	Bürokräft Büroservice Kundenberater:in Kriminalkommissar:in / Polizist:in
Finanzwesen	Risk Manager:in und Tax-legal-Research Assistant
Übersetzung	Übersetzer:in
IT	Software Entwickler:in
Tourismus	Reiseleiter:in
Sonstige	Hochzeitsredner:in Redakteur:in im Bereich Forschung und Projekt

Anmerkung: Alle Informationen sowie die Zuordnung zum jeweiligen Berufsfeld beruhen auf den Angaben der Interviewten (N = 38).

Auch in Bezug auf die neuen Berufe der Ex-Journalist:innen konnte eine große Vielfalt erreicht werden: In das Berufsfeld der Public Relations wechselten 14 der Befragten, 7 wechselten in die Unternehmenskommunikation, 3 ins Marketing, 3 ins Bildungswesen, 4 in die Verwaltung und 2 in die Übersetzung. Weitere Berufsfelder der befragten ehemaligen Journalist:innen sind Tourismus, IT, Wissenschaft und Finanzwesen. Tabelle 14 stellt die neuen Berufsbezeichnungen der befragten ehemaligen Journalist:innen

dar, dabei wird im Sinne der Anonymisierung jede Tätigkeit nur einmal genannt und in geschlechtsneutraler Sprache formuliert. In vereinzelten Fällen gehen Interviewpartner:innen zwei Tätigkeiten nach; ehrenamtliche Tätigkeiten werden nicht mit berichtet. Die Auflistung zeigt die Vielfalt an neuen Berufsfeldern und Tätigkeitsbereiche, in die Journalist:innen wechseln. Dabei ist auch erkennbar, dass es innerhalb der Berufsfelder sehr unterschiedliche Tätigkeitsbereiche der ehemaligen Journalist:innen gibt – ein Beruf in der PR kann beispielsweise als Fotograf:in oder als Pressereferent:in ausgeübt werden.

Die Interviewten üben diese Berufe in unterschiedlichen Anstellungsverhältnissen aus. 20 Interviewte befinden sich zum Zeitpunkt der Befragung in einer unbefristeten und 6 in einer befristeten Vollzeitstelle, während 6 Interviewpartner:innen in Teilzeit angestellt sind (2 davon unbefristet). In ihren neuen Berufen sind 5 Interviewpartner:innen freiberuflich tätig, eine Person arbeitet in Form eines Minijobs.

6.4.5 *Durchführung und Auswertung*

Die erste Feldphase der qualitativen Studie erstreckte sich von 6. Juli 2021 bis 29. September 2021. Hier wurden ehemalige Journalist:innen interviewt, die in der Online-Befragung ihre Kontaktadresse hinterlegt hatten. Eine zweite Feldphase fand im Rahmen eines Lehrforschungsprojektes an der Ludwig-Maximilians-Universität München statt. Dabei recherchierten die Studierenden eigenständig und kriteriengeleitet Interviewpartner:innen, in erster Linie durch Kontakte der Deutschen Journalistenschule und über Social-Media. Die Studierenden wurden im Laufe des Seminars in der Durchführung von problemzentrierten Interviews geschult. Die Interviews mit den ausgewählten ehemaligen Journalist:innen fanden dann zwischen 2. und 15. Dezember 2021 statt.

Insgesamt 29 der 38 Interviews wurden online geführt, zwei telefonisch, sieben in Persona. Da die Feldphase in der Corona-Pandemie stattfand, musste das Forschungsdesign an die Umstände angepasst werden. Im Sinne einer Kontaktreduzierung für Forschende und Interviewende wurden die qualitativen Interviews nach Abwägung aller Vor- und Nachteile zum Großteil ins Virtuelle verlagert. Im Anbetracht der Tatsache, dass Videokonferenzen im Jahr 2021 keine ungewohnte Situation mehr waren und sich in vielen Forschungen bewährten (u. a. DRÖGE 2020; HOWLETT

2021; WAHL-JORGENSEN 2021), war für die Feldphase der vorliegenden Studie keine zwingende Notwendigkeit persönlicher Treffen gegeben. Die Vor- und Nachteile der Online-Interviews wurden vor Beginn der Feldphase sorgfältig gegenübergestellt, außerdem wurden in der Pretest-Phase sowohl Telefoninterviews, als auch Online-Interviews und Face-to-Face-Gespräche ausprobiert. Die Bedenken, dass die Online-Situationen die Erzählungen der Interviewten hemmen könnten, bewahrheiteten sich nicht, denn es zeigte sich, dass die problemzentrierten Interviews auch im virtuellen Raum erfolgreich umgesetzt werden konnten und teilweise sogar die Problemzentrierung stärkten. Eine ausführliche Reflexion der Übertragung von problemzentrierten Interviews ins Digitale wurde in einen gesonderten Methodenaufsatz ausgelagert und kann in Rick (2023b) nachgelesen werden. Der Großteil der Interviews wurde über die Video-Konferenz-Plattform ›Zoom‹ durchgeführt, nachdem sich das Tool in früheren Studien qualitativer Sozialforschung bewährt hatte (ARCHIBALD et al. 2019: 4; GRAY et al. 2020: 1294). Die Gespräche wurden über Zoom sowie mit einem zweiten Aufnahmegerät aufgezeichnet, wofür die Interviewpartner:innen ihre Zustimmung geben mussten.

Die Interviews begannen mit einer kurzen Vorstellung der Studie sowie einer Erläuterung der Besonderheiten der Interview-Art und der gewünschten Gesprächsform (vgl. WITZEL/REITER 2022: 88). Nach der Einstiegsfrage bzw. der Erzählaufforderung folgte die Erzählung der interviewten Person, wobei die längste Erzählphase (vgl. Kap. 6.4.1) 28 Minuten zählte. Nachdem diese endete, wurde an das Erzählte angeschlossen, indem Nachfragen gestellt, Wissenslücken adressiert und Missverständnisse geklärt wurden (WITZEL/REITER 2022: 162ff.). Als Abschluss wurden in den Gesprächen soziodemografische Aspekte in Form eines Kurzfragebogens (vgl. ebd.: 23) abgefragt, um erzählhemmende Faktenfragen separat zum eigentlichen Gespräch zu stellen (WITZEL 1985: 236). Bei dieser mündlichen Abfrage sollten die Interviewpartner:innen unter anderem in Orientierung an Sherwood (2022: 45) ihren genauen aktuellen Jobtitel bzw. ihre Berufsbezeichnung und Funktion angeben sowie ihr aktuelles Alter und das Alter zum Zeitpunkt des Ausstiegs. Die 38 Gespräche lieferten Interviewmaterial von etwa 38 Stunden. Das längste Gespräch dauerte 90 Minuten, das kürzeste 40 Minuten. Die durchschnittliche Dauer der Interviews betrug etwa eine Stunde (61,5 Minuten). Im Anschluss an die Gespräche wurde ein Postskriptum, also eine »Postkommunikationsbeschreibung« (WITZEL/REITER 2022: 202) in Form von Feldnotizen erstellt, die die Interviewsituation,

Störungen, Auffälligkeiten, erste Interpretationen und Hintergrundinformationen vor, während und nach dem Interview festhielten.

Alle Interviews wurden in Anlehnung an Dresing und Pehl (2018) händisch transkribiert. Dabei wurde wörtlich transkribiert, wobei auffällige nonverbale Elemente und längere Pausen sowie zum Teil relevante Kontextinformationen mitnotiert wurden. Sämtliche Hinweise, die auf die Personen zurückführen könnten, wurden in den Transkripten mit Platzhaltern anonymisiert, beispielsweise Ortsbezeichnungen, Namen von Arbeitgeber:innen, Medienhäusern oder Unternehmen.

TABELLE 15

Vereinfachte Übersicht des Kategoriensystems

Oberkategorie	Unterkategorien
Tätigkeit im Journalismus	• Einstieg in den Journalismus • (Journalistische) Laufbahn • Letzte Beschäftigungsform und Medium, dortige Aufgaben und Alltag • Zufriedenheit
Der Wechsel	• Ausstiegsgründe und Zeitpunkt/Momentbeschreibung • Planung des Wechsels • Ablauf des Wechsels (Eigenkündigung/Entlassung/Aufgabe Freiberuflichkeit/Befristung) und Stellensuche
Neuer Beruf	• Berufswahlmotive • Unterschiede und Gemeinsamkeiten zum Journalismus-Beruf • Anwendung journalistischer Kompetenzen • Zufriedenheit
Beurteilung/ Reflexion des Ausstiegs	• Freiwilligkeit • Benennung des Wechsels • Hürden • Reue der Entscheidung • Maßnahmen Mitarbeiter:innenbindung • Option Rückwechsel • Weiterempfehlung des Ausstiegs und des Berufs
Folgen	• Reaktionen aus beruflichem und privatem Umfeld • Identität in der Selbst- und Fremdwahrnehmung • Verbindung zum Journalismus, nebenberufliche journalistische Tätigkeit, Kontakte zur Branche • Berufliche Veränderungen • Private Veränderungen • Einschätzung zu systemischen Folgen für Journalismus

Die Auswertung der Interviews lief zweistufig ab. In einem ersten Schritt wurden alle Interviews einer strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) unterzogen, nachdem auch problemzentrierte

Interviews mit den klassischen Ansätzen einer qualitativen Textanalyse ausgewertet werden können (WITZEL/REITER 2022: 188). Zur Auswertung des Interviewmaterials wurde die Software MAXQDA genutzt. Das Kategoriensystem bestand aus fünf deduktiv gebildeten Kategorien auf Basis des Literatur- und Forschungsstandes und orientiert sich stark an den Forschungsfragen der Studie. Nachdem das Kategoriensystem an ersten Interviews getestet wurde, wurde dieses im Laufe der Analyse angepasst und induktiv am Material ergänzt. Tabelle 15 stellt eine vereinfachte Übersicht des Kategoriensystems der qualitativen Inhaltsanalyse dar.

Im Analyseprozess bestanden die größten Codiereinheiten aus Sinnabschnitten, die kleinsten aus Teilsätzen (MAYRING 2015: 61). Insgesamt beinhaltete das Material knapp 900 Transkriptseiten und es wurden über 6.000 Codierungen vorgenommen. In einem zweiten Schritt wurden auf Basis des Interviewmaterials fünf Typen an Aussteiger:innen gebildet. Die genaue Vorgehensweise zur Typenbildung wird im Einstieg zu Kapitel 8 beschrieben.

7. AUSSTIEG AUS DEM JOURNALISMUS

In diesem ersten Ergebniskapitel werden die empirischen Erkenntnisse der quantitativen und qualitativen Studie integriert vorgestellt und gemeinsam diskutiert. Die empirisch begründete Typologie von Aussteiger:innen wird in Kapitel 8 separat vorgestellt. In den folgenden Unterkapiteln wird zunächst auf die Gründe des Ausstiegs aus dem Journalismus eingegangen (7.1), anschließend auf die Wege der Journalist:innen im Ausstiegsprozess (7.2) und auf die Folgen, die sich durch die Entscheidung für sie ergeben (7.3).

7.1 Gründe

Der Großteil der teilnehmenden ehemaligen Journalist:innen (64,9%) gab in der Online-Befragung an, beim Berufseinstieg geplant zu haben, im Journalismus bis zur Rente tätig sein zu wollen. Eine ähnliche Karrierevorstellung wurde auch in der Studie zu journalistischen Aussteiger:innen von Nel (2010) dargestellt, wo es knapp 60 Prozent der Befragten waren, die den Journalismus ursprünglich als lebenslänglichen Beruf gewählt hatten. Diese Angaben widersprechen der Annahme (vgl. HANITZSCH et al. 2016), dass der Journalismus als eine Art Ausbildungsberuf gewählt wird, ohne die Intention, dort für einen längeren Zeitraum tätig zu sein. Die Mehrheit der Befragten dieser Stichprobe hatte beim Einstieg in den Beruf nicht geplant, diesen zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufzugeben. Dieser Befund stellt die Exploration der Ausstiegsgründe in ein neues Licht, wenn Journalist:innen trotz der ursprünglichen Wahl des Journalismus als Lebensberuf diesem später den Rücken kehren. Es drängt sich also die Frage auf, was dazu führt, dass Journalist:innen trotz der geplanten lebenslangen Karriere als Journalist:in und der hohen Zufriedenheit den

Beruf verlassen. Die Ergebnisse der Online-Befragung geben Auskunft über die Ausstiegsgründe von Journalist:innen und lassen erste Annahmen über die Verteilung der Gründe zu. Als häufigster Grund für den Ausstieg wurde von den Teilnehmenden der ›Wandel des Journalismus‹ genannt (vgl. Tab. 16). Fast 60 Prozent der ehemaligen Journalist:innen wählten dieses Motiv aus, gefolgt von den ›Arbeitsbedingungen‹ (56,5%) und dem ›niedrigen Gehalt‹ (54,4%). Am seltensten ausgewählt wurde der ›Wunsch, eine Familie gründen zu wollen‹ (7,8%) und ›Hass und Hetze aufgrund meiner Berichterstattung‹ (4,7%).

TABELLE 16

Ausstiegsgründe der ehemaligen Journalist:innen (N = 193)

	Häufigkeit	Prozent
Der Wandel des Journalismus	111	57,5
Die Arbeitsbedingungen	109	56,5
Das niedrige Gehalt	105	54,4
Die unsichere Beschäftigung	74	38,3
Das Streben nach einer besseren Work-Life-Balance	71	36,8
Das Arbeitsklima	70	36,3
Mangelnde Karriere- und Aufstiegschancen	67	34,7
Die Prekarität im Journalismus	63	32,6
Das unsichere Gehalt	59	30,6
Der Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung	58	30,1
Der Wunsch nach einer besseren Absicherung	56	29,0
Der ständige Zeitdruck	49	25,4
Das Gefühl, den eigenen Qualitätsansprüchen nicht mehr gerecht werden zu können	45	23,3
Die mangelnde Anerkennung dessen, was Journalist:innen leisten	41	21,2
Rollenkonflikte/Wertekonflikte mit dem Medium	38	19,7
Die Unmöglichkeit, Familie mit dem Beruf verbinden zu können	35	18,1
Gesundheitliche Gründe/ein Burnout	29	15,0
Geschlechterungleichheit (im Journalismus)	22	11,4
Die befristete Beschäftigung	21	10,9
Der Wunsch, eine Familie gründen zu wollen	15	7,8
Hass und Hetze aufgrund meiner Berichterstattung	9	4,7
Sonstiges	23	11,9

Anmerkung: Mehrfachantworten möglich. Frageformulierung: »Welche der folgenden Gründe haben dazu geführt, dass Sie aus dem Journalismus ausgestiegen sind?« Die angegebene Prozentzahl bezieht sich auf die Gesamtzahl der Befragten. Im Durchschnitt wurden sechs Gründe angegeben.

In den qualitativen Interviews der Studie wurde von den ehemaligen Journalist:innen häufig betont, dass mehrere Gründe in Kombination zum Ausstieg führten (vgl. auch HULL 2024) und sie sich nicht auf einen einzelnen Grund festlegen könnten. »Sodass es, würde ich sagen, verschiedene Gründe waren, die sich so ineinander verzahnen« (I31). Nur einzelne Interviewpartner:innen wiederum berichten von einem »ausschlaggebenden Motiv« (I30, I34) das alleinig zum Ausstieg geführt hatte.

In der Auswertung der quantitativen Befragung zeigen sich hinsichtlich der Ausstiegsgründe Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen an Journalist:innen, insbesondere im Hinblick auf die vorherige Beschäftigungsform. Tabelle 17 stellt die statistisch signifikanten Unterschiede zwischen ehemals Angestellten und ehemals Freiberuflichen in einem ersten Überblick dar. Da in der gesamten Untersuchung nicht mit gerichteten Hypothesen gearbeitet wurde, wurden in der Auswertung ausschließlich zweiseitige Signifikanztests durchgeführt. Auf die in Tabelle 17 dargestellten Gruppenunterschiede wird in den folgenden Unterkapiteln (7.1.1 bis 7.1.3) im Detail eingegangen.

TABELLE 17

Ausstiegsgründe nach vorheriger Beschäftigungsform

	Ehemals angestellt (n = 107)	Ehemals freiberuflich (n = 84)	Gesamt (N = 191)
Das unsichere Gehalt ***	5,6	60,7	29,8
Das niedrige Gehalt **	44,9	65,5	53,9
Die unsichere Beschäftigung ***	21,5	58,3	37,7
Die Prekarität im Journalismus ***	21,5	45,2	31,9
Der Wunsch nach einer besseren Absicherung **	20,6	38,1	28,3
Mangelnde Karriere- und Aufstiegschancen *	41,1	26,2	34,6
Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung **	36,4	21,4	29,8
Das Arbeitsklima **	43,9	25,0	35,6
Das Streben nach einer besseren Work-Life-Balance ***	46,7	22,6	36,1

Anmerkung: Mehrfachantworten möglich. Frageformulierung: »Welche der folgenden Gründe haben dazu geführt, dass Sie aus dem Journalismus ausgestiegen sind?« (N = 191). Angaben in Prozent. *n. s.; **p < .05; ***p < .001.

Die Ausstiegsgründe werden in Anlehnung an die Konzeptualisierung (vgl. Kap. 4.1) auch in diesem Unterkapitel in extrinsische und intrinsische Gründe unterteilt (vgl. Abb. 6). Die Zweiteilung vereint dabei die von Rhodes

und Doering (1983) eingeführten organisationalen und persönlichen Einflussfaktoren auf Berufswechsel, sowie Umweltfaktoren. Auffällig ist, dass auch einige Interviewpartner:innen in der Beschreibung ihrer Ausstiegsgründe zwischen »internen und externen Gründen« (I12) bzw. zwischen »persönlichen und redaktionellen Faktoren« (I30) oder auch zwischen »privaten und beruflichen Gründen« (I15) unterscheiden, die bei ihnen zum Ausstieg geführt hatten. Die einzelnen Ausstiegsgründe werden in den folgenden Unterkapiteln in der Reihenfolge adressiert, in der sie am häufigsten in der quantitativen Befragung berichtet wurden (vgl. Tab. 16).

7.1.1 *Extrinsische Gründe*

In diesem Unterkapitel werden Ausstiegsgründe von Journalist:innen präsentiert, die als »extrinsische Gründe« verstanden werden können und im theoretischen Modell (Abb. 6) unter den Gründen der Ausstiege von Journalist:innen mit abgebildet sind.

Wandel des Journalismus

Die Tatsache, dass mehr als die Hälfte aller Befragten den Wandel des Journalismus als Ausstiegsgrund nannten, deutet darauf, dass dieser eine große Rolle beim Ausstieg von Journalist:innen spielt. Ehemals freiberufliche Journalist:innen (Freie und Feste Freie) gaben das Motiv genauso häufig an wie ehemals angestellte (Vollzeit und Teilzeit) Journalist:innen ($\chi^2(1)=0,34$; n.s.; $\phi=0,01$), außerdem zeigen sich keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts der Befragten³⁶ ($\chi^2(1)=2,33$; n.s.; $\phi=0,11$), deren Alter ($\chi^2(1)=0,08$; n.s.; $\phi=0,02$) oder ihrer Berufserfahrung ($\chi^2(1)=0,2$; n.s.; $\phi=0,03$). Die Gespräche mit ehemaligen Journalist:innen verdeutlichen, was diese unter einem »Wandel des Journalismus« verstehen und legen offen, auf welche Weise dieser ihren Ausstieg beeinflusste: Ein ehemaliger Printjournalist (I10) hatte den Wandel des Journalismus als Hauptmotiv gewählt und berichtet davon, wie seine Zeitung von einem Jahr aufs nächste mit einer anderen Zeitung zusammengelegt wurde und er plötzlich ge-

36 Auswertungen nach Geschlecht erfolgten bei allen genannten statistischen Berechnungen angesichts des Erkenntnisinteresses und der geringen Fallzahl in dieser Gruppe binär.

zwungen war, im Boulevard-Journalismus zu arbeiten, ohne dies selbst entschieden zu haben. Die ungewollte inhaltliche Neu-Ausrichtung der Zeitung machte ihn sehr unzufrieden. Er erlebte die Konsequenzen des Medienwandels in Form von Sparmaßnahmen in der eigenen Redaktion, die er als frustrierend wahrnahm: »Wenn du jahrelang bei der Zeitung gearbeitet hast und du siehst jedes Jahr die Auflagen bröckeln. Jedes Jahr muss mehr gearbeitet werden. Weniger Leute werden eingestellt...« (I10). Der Journalist sah im Zeitungsjournalismus keine Zukunft mehr für sich und entschied sich deswegen für eine sicherere Stelle als Pressesprecher.

Auch eine ehemalige Ressortleiterin einer Zeitung klagt über das Gefühl einer Machtlosigkeit in einer Branche, die sich wirtschaftlich in der Krise befindet:

»Das war für mich irgendwann auch so der Punkt, oh ne, in dem Haifischbecken... ich hab' keinen Bock mehr. Also zu sehen, einerseits die Zahlen gehen runter, die Umsätze gehen runter, aber andererseits eben zu sehen, man sitzt eigentlich an einer Stelle, wo man eigentlich meint, man könnte viel gestalten, man könnte viel reißen« (I6).

Der Auflagenschwund der Printmedien äußerte sich für Journalist:innen auch darin, Schwierigkeiten in der Bewerbung auf Festanstellungen zu erfahren und in den Redaktionen eine pessimistische Grundstimmung zu erleben. Entlassungen im direkten Umkreis bestärken dieses Grundgefühl, in einer Branche tätig zu sein, die keine Zukunft mehr hat:

»Aber es war teilweise schon so 'n bisschen Galgenhumor-mäßig. Weil man eben weiß, oder wusste, man lebt quasi immer in der Erwartung, dass bald wieder irgendwas kommt. Und das war immer so ein Thema, so, was könnte man denn noch irgendwie zusammenstreichen, einsparen« (I36).

Ähnlich erlebte es auch ein 62-jähriger ehemaliger Freiberufler: »Ja, also, es war eigentlich ja abzusehen. Der große [Verlag] frisst den kleinen. Das geht ja seit Jahren schon so. Und es ist ja nicht so, dass sie die Leute dann halten, sondern es werden immer mehr Leute freigesetzt« (I22). In diesem Sinn spiegeln die Befunde das Statement von Albrecht und Bühler (2021: o.S.) wider, Journalist:innen würden ihren Beruf verlassen, »weil der Journalismus krankgespart wird«. Dem Wandel in der Branche ausgesetzt zu sein – dies belastete Journalist:innen, insbesondere jene in Führungspositionen, wenn ihr Status Veränderungen eigentlich zulassen würde, ihnen aber trotzdem die Hände gebunden sind: »Da eigentlich so dicht dran zu sein, aber trotzdem das Gefühl zu haben, man kriegt das Ruder nicht rumgerissen. Das war letzten Endes echt der Punkt zu sagen ›Ich steig hier wirklich aus‹« (I6).

Ein ehemaliger Freiberufler beschreibt das Gefühl, in einer »sterbenden Branche« tätig zu sein, sehr pragmatisch und vergleicht den Journalismus dabei mit der Kohle-Industrie:

»Ich kann mich jetzt nicht hinstellen im Ruhrgebiet und sagen ›Ich will da jetzt weiter Kohle aus der Erde schaufeln. Wenn alle sagen ›Das ist aber scheiße. Die brauchen wir gar nicht mehr und das ist umwelttechnisch überhaupt nicht ok. Mach was anders‹. ›Ja ich kann aber nichts anderes. Ich will jetzt weiter meine Kohle....‹. Das ist idiotisch« (I17).

Der 59-Jährige erkannte die Notwendigkeit, sich auf dem Arbeitsmarkt gemäß dem Prinzip von »Angebot und Nachfrage« vom Journalismus zu entfernen. Seine Äußerung lenkt die Aufmerksamkeit auf einen sich abzeichnenden Trend, den auch andere ehemalige Journalist:innen bemerkten und der maßgeblich zu ihrer Entscheidung führte, sich aus dieser Berufssparte zurückzuziehen: Eine sich wandelnde Bedeutung ihres Mediums in der Gesellschaft. Ein ehemaliger Fernsehreporter beschreibt diese Beobachtung anhand eines Beispiels aus seinem damaligen Alltag bei Straßenumfragen:

»Aber so die letzten vier, fünf Jahre [...] gabs vermehrt Leute, die gesagt haben ›Nö, hab' ich gar keine Lust. [ÖFFENTLICH-RECHTLICHER RUNDFUNK], ach ne'. Also ich merkte auch die journalistische Arbeit, nicht nur bei der Straßenumfrage, sondern auch beim Umsetzen von Beiträgen, wurde auch immer schwerer« (I9).

Auch ein ehemaliger Zeitungsreporter, der 30 Jahre lang im Journalismus tätig war, empfand in seinen letzten Jahren als Journalist eine veränderte Beziehung zwischen Publikum und Journalismus: »Also, ich stelle fest, dass dieser Journalismus, wie ich es gerade versucht habe, so ein bisschen zu schildern, im lokalen und auch überregional gar nicht mehr die Bedeutung hat, weil der bei vielen Menschen gar nicht mehr ankommt« (I25). Eine 51-jährige ehemalige Redakteurin schildert, wie belastend diese Beobachtung für sie war:

»Also sicherlich war es auch die Erkenntnis, dass der Journalismus, für den ich mal angetreten bin, eigentlich gar nicht mehr so wertig war. So wertvoll, wie ich es damals fand. Also, gerade natürlich, ich meine, öffentlich-rechtlicher Rundfunk verliert an Relevanz, auch an Qualität. Aber vor allem auch an Relevanz« (I23).

Arbeitsbedingungen: Arbeitszeiten und Arbeitsbelastung

Der am zweithäufigsten genannte Ausstiegsgrund unter den befragten ehemaligen Journalist:innen ist mit 56,5 Prozent das Motiv der »Arbeitsbedingungen«. Hierbei zeigen sich keine signifikanten Unterschiede hin-

sichtlich der letzten Beschäftigungsform im Journalismus ($\chi^2(1) = 5,60$, n.s., $\phi = 0,17$), des letzten journalistischen Mediums ($\chi^2(1) = 0,43$; n.s.; $\phi = 0,05$) oder des Geschlechts ($\chi^2(1) = 0,92$; n.s.; $\phi = 0,07$), jedoch hinsichtlich des Alters der Befragten ($\chi^2(1) = 7,93$; $p < .05$; $\phi = 0,20$). Während von den unter 40-Jährigen insgesamt 68,8 Prozent dieses Ausstiegsmotiv angaben, sind es von den über 40-Jährigen nur 48,2 Prozent.

Nachdem die quantitativen Daten keine Aussagen darüber zulassen, was die Teilnehmenden konkret unter ›Arbeitsbedingungen‹ verstehen und welche Bedingungen genau sie zum Ausstieg bewegten, ist ein Blick in die qualitativen Daten an dieser Stelle lohnenswert. Auf die Frage, was die Interviewten unter ›schlechten Arbeitsbedingungen‹ verstehen, werden in erster Linie Personalnot in den Redaktionen, der hohe Druck und die hohe Arbeitsbelastung sowie die ständige Erreichbarkeit und die Arbeitszeiten genannt. Im Hinblick auf Personalnot in den Redaktionen berichten die ehemaligen Journalist:innen beispielsweise davon, auf einer Teilzeitstelle die Arbeit einer Vollzeitkraft übernehmen zu müssen oder alleine zwei Zeitungsausgaben stemmen zu müssen. Letztere Situation traf auf eine ehemalige Printjournalistin zu: »Ich durfte keine freien Mitarbeiter mehr einsetzen. Ich habe noch die Redaktion [DEUTSCHE STADT] bekommen. In [DEUTSCHE STADT] wurde dann der Redakteur auch entlassen. Ich musste dann praktisch zwei Ausgaben machen« (I29). Sie schildert, wie sehr sie unter der hohen Arbeitsbelastung litt: »Ich war so zugedeckt mit Arbeit. Es ging nicht mehr. Und diese ganzen Sonderveröffentlichungen und ohne freie Mitarbeiter. Ich bin Tag und Nacht in der Redaktion gesessen und am Wochenende auch. Es ging einfach nicht mehr« (I29). Wochenendarbeit sowie Nachtarbeit wurde von mehreren Interviewpartner:innen als belastend wahrgenommen und sind ein verbreitetes Phänomen im Journalismus (u. a. DJV 2009: 76; HANITZSCH/RICK 2021: 12). Dazu gehört auch die (wahrgenommene) Verpflichtung, rund um die Uhr erreichbar und insbesondere im Online-Journalismus »always on« (I28) sein zu müssen.

»Und manchmal war es halt neun, zehn, wenn noch ein Termin war. Was ja dann auch ab und zu mal vorkam. Oder ich musste halt dann auch nachts noch raus, wenn dann um neun, zehn noch ein Feuerwehreinsatz war« (I27).

Auch in der Freizeit stets auf Abruf sein zu müssen, dies erlebte auch eine ehemalige Lokaljournalistin: »Wo man weiß, toll, draußen quetschen die Reifen, hervorragend, mein Feierabend ist gerade gestorben.« Der unbezahlte Bereitschaftsdienst ist auch einer weiteren ehemaligen

Journalistin als besonders belastend in Erinnerung geblieben und führte bei ihr zu einer psychischen Überforderung:

»Wenn man nach Hause ging und Rufbereitschaft hatte, ich hab' kaum geschlafen. Weil ich immer Angst hatte ›Hörst du das Telefon überhaupt? Was machst du denn, wenn etwas passiert?‹. Und ich hab' da auch fürchterliche Erlebnisse gehabt. Da sitzt man dann zu Hause und darf nicht weg, weil man ja immer am Telefon bleiben will. Und versucht da Informationen zu kriegen. Das ist ein Albtraum. Das ist wie voll arbeiten diese Rufbereitschaft. Und selbst wenn nichts passiert, ist man immer auf hab Acht« (I4).

Überstunden und »Open End« Arbeit (I27) werden als normaler Bestandteil des Berufs angenommen und von vielen ehemals Festangestellten berichtet: »Also, bis zum Donnerstagabend hatte ich meine 36,5 Stunden eh schon voll. Dann kam auch noch der Freitag, je nachdem auch der Sonntag dann«, berichtet ein ehemaliger stellvertretender Chefredakteur (I27). Auch ein ehemaliger Redakteur einer Zeitung erinnert sich zurück: »Aber wenn man weiß, man muss bis neun Uhr abends bleiben, das sind dann zwölf Stunden Arbeitszeit« (I16). Eine ehemalige Sportjournalistin erinnert sich an Arbeitstage, an denen keine Zeit für Freizeit war: »18-Stunden-Tage und das meistens vier Tage die Woche, wenn wir unterwegs waren« (I14). Hinzu kommt bei einigen Journalist:innen die Arbeit in Schichten, die im Laufe der Jahre als hohe Belastung und nicht mehr tragbar erlebt wurde. Eine ehemalige Sportjournalistin spricht von »wilden Schichten«, die sie »durchgeritten« habe (I14) und ein ehemaliger Radiojournalist schildert, wie sich die Schichtarbeit auf sein Privatleben auswirkte: »Also man hatte auch so einen völlig fürchterlichen Biorhythmus und das irgendwie mit Freunden und Familie unter einen Hut zu bringen, war auch fürchterlich schwierig« (I5).

Auch unabhängig von Schichtarbeit und Bereitschaftsdienst wird die Tätigkeit im Journalismus von ehemaligen Journalist:innen rückblickend mit einer sehr hohen Arbeitsbelastung in Verbindung gebracht. Dieses Empfinden steht im Einklang mit der Beobachtung von Seethaler et al. (2019: 245), dass die durchschnittliche Arbeitszeit von Journalist:innen in Deutschland in den letzten Jahren gestiegen ist. »Zeitdruck« gaben in der vorliegenden Befragung etwa ein Viertel (25,4%) der ehemaligen Journalist:innen als Ausstiegsgrund an, bei früheren Lokaljournalist:innen sind es 40 Prozent ($\chi^2(3) = 6,48$; $p < .05$; $V = 0,18$). Eine ehemalige junge Fernsehjournalistin erinnert sich zurück:

»Du arbeitest einfach unglaublich viel. [...] Und die schlimmsten Zeiten die ich hatte, waren halt sechs Wochen am Stück ohne Pause. Das war sehr anstrengend, weil du ja

einfach auch irgendwann theoretisch mal runterkommen musst. Also irgendwann brauchst du mal eine Pause« (I8).

Die hohe Arbeitsbelastung im Journalismus ist aus früheren Studien bekannt (u. a. MATHEWS et al. 2021; ÖRNEBRING/MÖLLER 2022). Sie manifestiert sich nun in dieser Untersuchung aber auch als maßgeblicher Faktor, der Journalist:innen aus dem Beruf treibt.

Als allgemeiner Befund kann an dieser Stelle noch festgehalten werden, dass Journalist:innen meist den Journalismus nicht als solchen verlassen möchten, sondern vielmehr den Arbeitsbedingungen der Branche entkommen möchten (vgl. RICK 2023a: 15): »Ich hatte relativ die Schnauze voll vom Journalismus. Also, nicht vom Journalismus an sich, aber von den Arbeitsbedingungen im Journalismus« (I27, ehemaliger stellvertretender Chefredakteur einer Tageszeitung).

Monetäre Gründe: niedriges und/oder unsicheres Einkommen

Dass Journalist:innen mit ihrer Bezahlung tendenziell eher unzufrieden sind (vgl. HANITZSCH/RICK 2021: 9; WEISCHENBERG et al. 2006: 90 in Kap. 2.3) und dass Geld eine maßgebliche Rolle im Ausstieg von Journalist:innen spielt, zeigte bereits der Forschungsstand (u. a. DAVIDSON/MEYERS 2014; EVERBACH/FLOURNOY 2007; HELKA 2014; VIERERBL/KOCH 2021 in Kap. 4.1). Diese Befunde werden in der vorliegenden Arbeit bestätigt. Über die Hälfte der Befragten (54,4%) gaben an, dass das »niedrige Gehalt« ein Ausstiegsgrund für sie war und insgesamt 30,6 Prozent wählten das Motiv »unsicheres Gehalt« aus. Die beiden abgefragten Gründe »niedriges Einkommen« und »unsicheres Einkommen« werden an dieser Stelle zusammengefasst unter dem Überbegriff »monetäre Gründe« berichtet.

In den Interviews wird das Einkommen im Journalismus als »unverschämte«, »lächerliche«, »skandalöse«, »prekäre«, »richtig schlecht«, und »nicht angemessene« bezeichnet. Auch wenn Ex-Journalist:innen unabhängig von ihrem Hintergrund das Einkommen aus dem Journalismus als zu niedrig beschreiben, zeigen sich dennoch Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Befragten: So gaben mit 59 Prozent insbesondere ehemalige Printjournalist:innen das niedrige Gehalt als Ausstiegsgrund an ($\chi^2(1) = 2,79$; $p < .05$; $\phi = 0,12$), im Vergleich zu 46,7 Prozent der ehemaligen Journalist:innen, die für keine Printmedien tätig waren. Dieser Befund überrascht nicht, da in Deutschland die Gehälter beim Rundfunk im Durchschnitt am höchsten ausfallen (LAUERER et al. 2019: 91). Gleichzeitig

legen die Daten offen, dass insbesondere Lokaljournalist:innen aufgrund der geringen Bezahlung aussteigen. So wählten das Motiv ›das niedrige Gehalt‹ 80 Prozent der ehemaligen Lokaljournalist:innen aus und 50 Prozent der Journalist:innen von Medien nationaler Reichweite ($\chi^2(3)=11,11$; $p<.05$; $V=0,24$). Dies verwundert kaum, nachdem Journalist:innen in Deutschland im lokalen Bereich im Durchschnitt am wenigsten verdienen (HANITZSCH/RICK 2021: 8; LAUERER et al. 2019: 92).

In der Online-Befragung haben außerdem signifikant mehr ehemalige Freiberufler:innen den Ausstiegsgrund des ›unsicheren‹ Gehalts ausgewählt (vgl. Tab. 17): 60,7 Prozent der ehemals Freien und nur 5,6 Prozent der ehemals Angestellten gaben dies als Ausstiegsgrund an ($\chi^2(1)=68,25$; $p<.001$; $\phi=0,60$). Ein signifikanter Unterschied zeigt sich auch beim Motiv ›das niedrige Gehalt‹ und ›die Prekarität‹ (vgl. Tab. 17): Insgesamt 65,5 Prozent der Freien und nur 44,9 Prozent der Angestellten wählten ersteres ($\chi^2(1)=8,05$; $p<.05$; $\phi=0,21$) und beim Motiv ›die Prekarität‹ waren es 45,2 Prozent der Freien gegenüber 21,5 Prozent der Angestellten ($\chi^2(1)=12,20$; $p<.001$; $\phi=0,25$). Auch wenn monetäre Gründe also bei vielen Journalist:innen eine Rolle im Ausstieg spielen, so trifft dies insbesondere auf ehemalige Freiberufler:innen zu. Auch dieses Ergebnis passt zu bisherigen Studien, die die finanziell prekäre Lage von freischaffenden Journalist:innen in Deutschland aufzeigen (HANITZSCH/RICK 2021: 9; RICK 2024). Die Interviews mit den ehemaligen Journalist:innen bestärken die Erkenntnis, dass sich Ausstiegsmotive monetärer Art zwischen freiberuflichen und angestellten Journalist:innen unterscheiden. In den Gesprächen wird je nach vorheriger Beschäftigungsform auf unterschiedliche Aspekte der schlechten Bezahlung eingegangen, was im Folgenden erläutert wird.

Die Gespräche mit den ehemaligen freiberuflichen Journalist:innen bestärken, was die Prekaritätsforschung zum Journalismus bereits aufzeigte: Vom Journalismus als Hauptberuf kann man in der Freiberuflichkeit kaum mehr leben (u. a. HANITZSCH/RICK 2021: 10f.; MATHISEN/KNUDSEN 2021: 73). Die Interviewten dieser Studie nennen zum Teil konkrete Honorare, die sie gezahlt bekamen und rechnen vor, wie unrealistisch es ist, von diesen einen Lebensunterhalt zu finanzieren: »Davon kann doch kein Schwein leben. Oder zehntausend Euro [Jahresgehalt]. Das funktioniert ja nicht. Also man muss ja mindestens 30.000 Euro Umsatz machen, sonst wird da kein Schuh draus. Dann kann man nicht leben. In keiner Stadt« (I17). Auch in der Online-Befragung hinterließen teilnehmende ehemalige Freiberufler:innen Angaben zu ihren genauen Honoraren: »Ein

Stundenlohn von 9,20 Euro netto«, heißt es und »die Honorare für Freie im Lokaljournalismus sind erniedrigend und skandalös. Sie führen zum Verhungern bei einer 80-Stunden-Woche. Ein Kind davon zu ernähren ist unmöglich.« Indem die Journalist:innen das eigene Einkommen mit Einkünften aus anderen Berufen vergleichen, führen sie sich selbst vor Augen, wie schlecht sie bezahlt wurden: »Und wie jetzt? Du verdienst genau so viel wie ich als Krankenschwester? Du verdienst genauso viel wie ich als Stuhl-Monteur?« (I30). Das niedrige Einkommen führte bei den ehemaligen Freiberufler:innen zu Frustrationsgefühlen und dazu, dass sie sich in ihrer Freizeit einschränken müssen: »Also man kann bestimmte Sachen nicht machen, Anschaffungen, Reisen, Urlaube, das geht alles nicht« (I17). Von ihrer Entlohnung sind sowohl ehemals freischaffende als auch ehemals festangestellte Journalist:innen auch deswegen enttäuscht, da sie diese ins Verhältnis zu ihrer geleisteten Arbeit setzen und sich dadurch nicht angemessen bezahlt fühlen, »weil der Zeitaufwand und auch Kräfteaufwand halt überhaupt nicht mehr gestimmt hat mit dem, was hinten monetär rausgekommen ist« (I21). Dass die prekären Lebenslagen von freiberuflichen Journalist:innen an Armut grenzen und zu Existenzängsten führen, lässt sich unter anderem den Schilderungen einer ehemaligen festen freien Redakteurin im Online-Bereich entnehmen:

»Wenn es nicht zum Leben reicht, wenn du dich aufreibst und wenn du quasi nur noch auf dem Zahnfleisch gehst, dich zu Tode arbeitest und trotzdem ab der Mitte des Monats kein Geld hast, [...] mach' eine Pro- und Contra Liste und versuch' mal die emotionalen Beweggründe rauszulassen: Was spricht für den Journalismus, was spricht dagegen?« (I32).

Von Existenzängsten berichtet auch eine ehemalige Lokaljournalistin, die in die Tourismusbranche wechselte, da der Journalismus für sie nicht mehr finanziell tragbar war: »Existenzängste sind nicht schön« (I4). Diese Angstgefühle können auch auftreten, wenn Freiberufler:innen an ihre Zukunft denken, da sie aufgrund der geringen Einkünfte kaum Rücklagen anlegen konnten: »Irgendwann im hohen Alter wäre ich tatsächlich in die Quote Altersarmut und im Zweifel sogar dann irgendwie auf Alterswohnungslosigkeit oder Altersobdachlosigkeit gefallen« (I32). Die Angst vor Altersarmut brachte diese erst 39-jährige ehemalige Journalistin dazu, ihrem Beruf im Journalismus den Rücken zu kehren und eine Stelle im Finanzwesen anzunehmen. Denn, wie auch andere Interviewte, lebte sie während ihrer Karriere als Journalistin am Existenzminimum: »Wenn du halt Mitte des Monats kein Geld mehr hast, und halt wirklich irgendwie

überlegst, okay, ja gut, dann wird's halt doch wieder die Großpackung Spaghetti mit Ketchup, das macht halt dann auch relativ wenig Spaß« (I32). Sich einzugestehen, vom Beruf als Journalist:in nicht mehr leben zu können, fiel vielen Betroffenen nicht leicht. So ging es auch einem ehemaligen Freiberufler, der ein Stellenangebot bei einer Forschungseinrichtung angeboten bekam: »Aber wenn das wirtschaftlich auf Dauer nicht funktioniert, dann muss man eben der Realität ins Gesicht sehen und sagen ›Dann lass es lieber‹. Oder umgekehrt ›Ergreif' diese Chance« (I17).

Den Interviews lassen sich auch Hinweise darauf entnehmen, dass die Bezahlung freiberuflicher Journalist:innen nicht nur niedrig, sondern auch unsicher ist. Die Einkünfte aus den Aufträgen schwankten bei einigen Journalist:innen, sodass ihre Einkommenssituation und damit auch private Ausgaben kaum planbar waren. Sich auf eine feste Summe verlassen zu können, war für die meisten ehemaligen Freiberufler:innen kaum möglich. Ein befragter ehemaliger Freiberufler hatte zum Zeitpunkt des Interviews seit drei Jahren zudem bei einem Auftraggeber im Journalismus noch immer eine offene Rechnung von über 1.000 Euro. Dies verdeutlicht die akute prekäre Lage, in der sich die ehemaligen Freiberufler:innen im Journalismus befanden.

Dass sich die Frustration, für die Arbeit nicht entsprechend entlohnt zu werden, nicht nur auf das Privatleben und das Wohlbefinden der Journalist:innen auswirkte, sondern auch auf die Qualität der Arbeit, schildert ein 34-jähriger ehemaliger Freiberufler:

»Also finanziell ist es schon schwierig und hart, weil du eben dauernd liefern musst und das dann eben zum Teil auch zulasten von der Kreativität geht, du vielleicht Sachen machst, wo du gar nicht zu hundert Prozent davon überzeugt bist, aber Hauptsache es kommt eben was rein« (I31).

Bei den ehemals Festangestellten überwiegt währenddessen in den Interviews der Tenor, dass ihr Gehalt zu niedrig war. Zu niedrig im Verhältnis zur Ausbildung und ihrem Bildungsgrad, aber auch im Verhältnis zu anderen Berufen und zur Verantwortung, die sie als Journalist:innen trugen. So ist auch eine ehemalige Multimedia-Redakteurin der Meinung, mit ihrem Bildungsgrad Anspruch auf eine angemessene Entlohnung zu haben:

»Aber selbstverständlich ist man dann irgendwann auch an dem Punkt, wo man sagt, eigentlich hat man an einer der Journalistenschulen, wo es ja auch nicht super einfach ist reinzukommen, seine Ausbildung gemacht, [...] dann möchte man irgendwo auch eine faire Entlohnung dafür haben« (I5).

Eine ehemalige Redakteurin einer Zeitschrift reflektiert währenddessen:
 »Ich habe noch weniger verdient als eine Altenpflegerin« (I33).

Außerdem trug die Tatsache, zum Teil nicht nach Tarif bezahlt worden zu sein, zur Unzufriedenheit mit der Bezahlung und somit zum Ausstieg bei. Ein 36-jähriger ehemaliger Online-Redakteur³⁷ schildert, wie er bei seinem Medium eine Umgehung von Tarifzahlungen erlebt hatte:

»[LANDESRUNDFUNKANSTALT] ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts und muss dementsprechend nach Tarif bezahlen, wenn er Volontäre aufnimmt. Deswegen hat [LANDESRUNDFUNKANSTALT] eine hundertprozentige Tochterfirma gegründet, die nicht mehr öffentlich-rechtlich ist und dementsprechend sich nicht an die Tarife binden muss und achthundert Euro seinen Volontären zahlt. Das ist richtig krass! Also das grenzt schon an Kriminalität (lacht)«.

Aufgrund der fehlenden Bindung an öffentliche Tarife bemängelten die betroffenen ehemaligen Journalist:innen, dass ihnen die Chance auf Gehaltserhöhungen häufig verwahrt blieb. Dies traf auf eine ehemalige Lokalredakteurin einer Tageszeitung zu:

»Klar, eine Tarifbindung gab und gibt es in dem Verlag nicht. Also das Gehalt, mit dem Sie quasi dort einsteigen, das behalten Sie erstmal für ein paar Jahre. Und wenn Sie dann immer mal vorsichtig anklopfen und fragen ›Wie sieht's denn aus mit einer Gehaltserhöhung?«, dann kam immer so dieser schöne geflügelte Satz, den wir auch in Mittagspausen wiederholt haben: ›Das ist derzeit finanziell nicht darstellbar« (I13).

Unsichere Beschäftigung und Befristungen

Knapp 40 Prozent aller Befragten gaben in der Online-Umfrage an, den Journalismus aufgrund der ›unsicheren Beschäftigung‹ verlassen zu haben (vgl. Tab. 16). Dabei zeigt sich auch hier, dass ehemalige Freiberufler:innen dieses Motiv signifikant häufiger auswählten, als ehemalige Festangestellte ($\chi^2(1) = 27,19$; $p < .001$; $\phi = 0,48$; vgl. Tab. 17). Fast 60 Prozent (58,3%) aller ehemals Freischaffenden wählten die Unsicherheit als Ausstiegsmotiv aus, von den ehemals Angestellten sind es etwas mehr als 20 Prozent (21,5%). Damit im Einklang steht, dass auch signifikant mehr ehemals Freischaffende den ›Wunsch nach einer besseren Absicherung‹ als Grund zum Ausstieg

37 Aus Gründen der Anonymisierung und zum Schutz der interviewten Person wird an dieser Stelle auf die Angabe der genauen Interviewnummer verzichtet.

auswählten ($\chi^2(1) = 7,14$; $p < .05$; $\phi = 0,19$; vgl. Tab. 17) und somit zu einem Beruf wechseln wollten, der ihnen mehr Sicherheiten bietet. In den Interviews zeigt sich, dass dieser Wunsch bei Freiberufler:innen damit einher geht, für die Rente sicherer aufgestellt zu sein oder für die Familie (oder die geplante Familiengründung) nach mehr Sicherheit zu streben. Ein signifikanter Zusammenhang zeigt sich auch zwischen dem Wunsch nach mehr Absicherung und der Angabe der Befragten, Kinder zu haben ($\chi^2(1) = 9,96$; $p < .05$; $\phi = 0,23$): Während 46,2 Prozent der ehemaligen Journalist:innen mit Kindern den Ausstiegsgrund »Wunsch nach einer besseren Absicherung« angaben, sind es nur 22,9 Prozent der kinderlosen Befragten. Ehemalige Journalist:innen, die Eltern sind, steigen also eher aufgrund eines Sicherheitsbedürfnisses aus. So ging es beispielsweise einem Interviewten und Familienvater, der für seine Kinder und Ehefrau besser abgesichert sein wollte: »Und das waren mir einfach auf Dauer zu schlechte Aussichten. Zwei Kinder, meine Frau zu Hause. Irgendwie musste das Ganze ein bisschen stabiler sein« (I28).

In den Antworten der ehemaligen Journalist:innen kann man Gefühle der Machtlosigkeit heraushören, da sie der unsicheren Beschäftigung häufig ausgesetzt sind oder diese in absehbarer Zukunft befürchten. Eine ehemalige feste freie Journalistin beschreibt, wie sie in Bezug auf ihren unsicheren Arbeitsvertrag ohne konkrete Aufgabenfestlegung keine großen Handlungsmöglichkeiten hatte und sich austauschbar fühlte:

»Und er hat dann auch irgendwann genervt gesagt, der Geschäftsführer damals, »Ja Frau [NACHNAME], wenn Sie nicht wollen, dann machen Sie es eben nicht. Wir finden jemand anderes. Dann unterschreibens eben nicht und wir suchen wen anders«. Und das ist auch sowas, da ist dir ja die Pistole auf die Brust gesetzt. Friss oder stirb« (I7).

Bei Freiberufler:innen ergab sich das Unsicherheitsgefühl auch durch die Gefahr, plötzlich keine Aufträge mehr zu bekommen und durch den Einkommensdruck, jederzeit liefern zu müssen – auch bei Krankheit oder in unproduktiven Phasen: »Ich dachte mir immer: »Was ist, wenn du einfach mal einen schlechten Tag hast?« Oder nicht nur einen Tag, sondern eine Woche. Wenn dir nichts einfällt? [...] Ja, dann sitzt du da« (I26).

Doch auch angestellte Journalist:innen verlassen den Journalismus infolge von Unsicherheit, beispielsweise aufgrund von befristeten Verträgen. Die quantitative Befragung legte offen, dass eine befristete Beschäftigung für knapp 11 Prozent der Teilnehmenden ein Ausstiegsgrund darstellte. Diese Angabe mag gering erscheinen, doch sie könnte auch darin begründet

sein, dass der Großteil an angestellten Journalist:innen in Deutschland eine unbefristete Stelle hat (LOOSEN et al. 2023: 8). Im Gespräch mit ehemaligen Journalist:innen, die aus einer befristeten Stelle heraus den Journalismus verließen, wird deutlich, dass die Befristung eine Kernursache für Unzufriedenheit darstellen kann. Die aus einer Befristung resultierende geringe Planbarkeit, aber auch das damit zusammenhängende Gefühl einer mangelnden Wertschätzung vonseiten des Arbeitgebers, können dazu führen, dass sich Betroffene gegen eine weitere Stelle im Journalismus entscheiden. Ein ehemaliger Radiojournalist, der die Befristung seines Arbeitsvertrages auch als ausschlaggebenden Ausstiegsgrund nannte, macht deutlich, wie sich die Befristung auch auf sein Privatleben auswirkte:

»Ich wollte mir ein Auto kaufen (lacht). Eines meiner Lieblingsbeispiele. Da musste ich tatsächlich mit 32 oder wie alt ich damals war, meine Mutter mit ins Autohaus nehmen, damit die für mich bürgt. Weil die Bank des Autoherstellers hat gesagt ›Ne, das ist uns zu unsicher. Der Herr [NACHNAME] hat einen befristeten Arbeitsvertrag. Da brauchen wir noch 'nen Bürgen.« Und das, das war ganz schön bitter« (I2).

Auch den Wunsch, eine Familie gründen zu wollen und ein Haus zu bauen, sah er in einem befristeten Vertrag als nicht umsetzbar an. Auch ein 36-jähriger ehemaliger Redakteur eines Online-Mediums mit einem befristeten Vertrag hatte bereits Wechselgedanken, war sich aber sicher, eine Anschlussbeschäftigung zu erhalten und wollte die neuen Vertragsbedingungen abwarten. Doch dann bekam er keinen neuen Vertrag angeboten: »Ich meinte: ›Okay, krass. Sie können mir keine Vertragsverlängerung geben?‹ So ein bisschen, als würde man mit seiner Freundin Schluss machen wollen, aber sie macht vorher mit einem Schluss. So hat sich das in dem Moment angefühlt« (I11). Die geschilderte Situation verdeutlicht, wie sehr ehemalige Journalist:innen dieser Studie auf eine Vertragsverlängerung hofften und einen Kontrollverlust erlebten, wenn diese nicht möglich war. Die Enttäuschung war vor allem dann besonders groß, wenn die Journalist:innen hingehalten wurden und ihnen das Gefühl vermittelt wurde, in jedem Fall eine Verlängerung angeboten zu bekommen. Im Fall von einem ehemaligen Online-Redakteur führte das zum Gefühl, von seinem Vorgesetzten betrogen worden zu sein und er setzt dies mit einer gescheiterten Partnerschaft gleich:

»Weil ich ja über Wochen hinweg gesagt bekommen hab': ›Ja, ich brauch mir ja keine Gedanken machen. Also das wird schon. Das klappt schon.« Eben auch von meinem Redaktionsleiter und der muss was gewusst haben. Das kann ich mir einfach

nicht vorstellen, dass er nichts wusste. Und das finde ich schon sehr intransparent und hochproblematisch so mit seiner Belegschaft umzugehen« (I11).

Der Interviewte war 36 Jahre alt, als er seinen ersten unbefristeten Vertrag bekam – in seiner Stelle als PR-Berater. Ein weiterer ehemaliger Redakteur schildert gleichzeitig, dass in seinem Fall die Befristung vom Arbeitgeber nicht aufgehoben werden konnte, da diesem aufgrund der finanziellen Lage des Verlags die Hände gebunden waren: »Und das Stellenkontingent war einfach ausgeschöpft. Also mein Chefredakteur hatte damals schon eine zusätzliche Stelle verhandelt für 'ne andere Kollegin, die auch volontiert hatte bei uns. Und da war nichts mehr zu holen« (I2). Befristete Verträge stellten auch in der Studie von Nygren (2010: 214) den Hauptgrund für Journalist:innen in Schweden da, die Branche zu verlassen, was auf eine Problematik globaler Reichweite deutet. Die Unsicherheitsgefühle der ehemaligen Journalist:innen der vorliegenden Studie wurden auch durch den Medienwandel verstärkt, nämlich durch das Empfinden, der Journalismus sei eine »total volatile, fragile Branche, wo es jederzeit einfach ›Puff‹ machen kann und dann platzt die Blase« (I28, ehemaliger fester freier Journalist).

Unvereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Forschungsstand zu Aussteiger:innen aus dem Journalismus (MATHEWS et al. 2021; PERCIVAL 2020; ÖRNEBRING/MÖLLER 2018; VERA-ZAMBRANO 2022) deutete bereits darauf hin, dass der Beruf als Journalist:in nicht oder nur schwer vereinbar mit einer Familie ist und auch aus diesem Grund verlassen wird (vgl. Kap. 4.1). In dieser Studie gaben 18,1 Prozent der Befragten an, dass die »Unmöglichkeit, Familie mit dem Beruf zu verbinden«, einen Ausstiegsgrund für sie darstellte. Ehemals Festangestellte und ehemals Freiberufliche gaben dabei ähnlich häufig die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf als Ausstiegsgrund an ($\chi^2(1)=0,05$; n.s.; $\phi=0,02$). Es konnte diesbezüglich auch kein Geschlechtereffekt festgestellt werden ($\chi^2(1)=1,47$; n.s.; $\phi=0,09$), auch nicht unter Befragten mit Kindern ($\chi^2(1)=0,1$; n.s.; $\phi=0,04$), was im Diskurs um Geschlechterungleichheit im Journalismus (u. a. RICK/LAUERER 2024) überraschen mag. Schließlich zeigen Studien aus anderen Ländern auf, dass Frauen häufiger aufgrund von familiären Gründen den Journalismus verlassen als Männer (POWERS/VERA-ZAMBRANO 2024: 144). Erwartbar war hingegen der Befund, dass Befragte mit Kindern

signifikant häufiger das Motiv der Unvereinbarkeit angaben als jene ohne Kinder ($\chi^2(1) = 19,58$; $p < .001$; $\phi = 0,32$).

Den Interviews kann man entnehmen, dass die Unvereinbarkeit vor allem zwei Aspekten des journalistischen Berufs geschuldet ist: der Bezahlung und der Arbeitszeit. Als Journalist:in zu arbeiten und gleichzeitig eine Familie zu haben, scheint sowohl aus finanziellen Gründen als auch aus zeitlichen Gründen eine Herausforderung zu sein – eine Problematik, die einige Untersuchungen bereits für den deutschen Journalismus belegten (RUNGE 2012: 72f.; SCHULTE 2016: 30). Die vorliegende Studie kann nun aufzeigen, dass diese Problematik nicht nur zu Unzufriedenheit unter den betroffenen Journalist:innen führt, sondern dass sie diese auch zum Ausstieg aus dem Beruf bewegt. Ein 34-jähriger ehemaliger freiberuflicher Journalist erzählt beispielsweise von den Abwägungen, die er in der Partnerschaft hätte treffen müssen, wenn er im Journalismus hätte bleiben wollen:

»Nur ist das keine Grundlage, um zu sagen, ich möchte eine Familie gründen. Es sei denn, du machst mit deiner Partnerin oder deinem Partner von vornherein aus, ja du bist Hauptverdiener und ich werde immer nur beisteuern können, weil es bei mir eben schlechter planbar ist« (I31).

Das Gefühl, sich mit den Einkünften aus dem Journalismus eine Familie finanziell nicht leisten zu können, beschäftigte mehrere Journalist:innen, insbesondere jene ohne festen Arbeitsvertrag (I24, I31, I32). Aus diesem Grund entschied sich ein junger Freiberufler noch vor der Familiengründung gegen den Journalismus als zukünftigen Beruf: »Ich wusste, ich muss die Entscheidung vor Ende 30 treffen. Also, wollte mal Kinder haben« (I24). Einige Journalist:innen verlassen also auch den Beruf aufgrund der Familienunvereinbarkeit, obwohl sie selbst noch keine Kinder haben. Sie wechseln den Beruf, da sie in ihrer aktuellen Arbeitssituation keine Möglichkeit sehen, eine Familie zu gründen, dies aber verwirklichen möchten. Insgesamt 7,8 Prozent der Teilnehmenden der Online-Befragung gaben an, aus dem Journalismus ausgestiegen zu sein, um dem Wunsch, eine Familie gründen zu wollen, nachgehen zu können (vgl. Tab. 16).

Gleichzeitig stellt Arbeit außerhalb der ›normalen‹ Arbeitszeit (spät abends und am Wochenende) Eltern oder werdende Eltern vor die Herausforderung, sich neben dem Beruf um die Familie zu kümmern. Die Übernahme von Care-Tätigkeit sowie eine ausgeglichene Work-Life-Balance ist aber auch unabhängig von Schichtmodellen im Journalismus eine Schwierigkeit, die auch ein Familienvater und ehemaliger Redakteur bei einer Tageszeitung während seiner Zeit im Journalismus erlebte:

»Also, wenn du um zehn anfängst, dann kannst du halt nicht um fünf nach Hause gehen in der Regel. Das heißt bei [ZEITUNG] waren wir immer bis mindestens 19 Uhr dagesessen. Teilweise auch bis halb acht, acht. Und das ist natürlich schwierig für so ein Familienleben. Weil mir das halt nichts bringt morgens bis halb zehn Däumchen zu drehen. Da sind die Kinder in der Schule oder Kindergarten und meine Frau ist auch nicht da« (110).

*Persönliches Wohlbefinden: psychische Belastungen/
gesundheitliche Probleme*

Die Verteilung der Ausstiegsgründe (vgl. Tab. 16) mag die Annahme zulassen, dass gesundheitliche Gründe wie ein Burnout eine relativ kleine bzw. selten eine Rolle im Ausstiegsprozess von Journalist:innen spielen. Nichtsdestotrotz wurde die Gesundheit von 15 Prozent der Befragten als Grund zum Ausstieg angegeben, sodass mehr als jeder zehnte Ausstieg (auch) auf gesundheitliche Gründe zurückzuführen ist. Dabei zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Ausstiegsmotiv und dem vorherigen Beschäftigungsverhältnis der Befragten ($\chi^2(1) = 0,26$; n.s.; $\phi = 0,04$), so wählten 16,7 Prozent der ehemals Freien und 14 Prozent der ehemals Angestellten den Grund zum Ausstieg aus. Ebenso sind keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts ($\chi^2(1) = 0,20$; n.s.; $\phi = 0,03$) und dem Alter der Befragten ($\chi^2(1) = 0,91$; n.s.; $\phi = 0,07$) erkennbar. Jedoch zeigt sich, dass ehemalige Journalist:innen, die länger als 10 Jahre im Journalismus tätig waren, eher die Gesundheit als Ausstiegsgrund angaben, als jene mit weniger Berufserfahrung ($\chi^2(1) = 4,29$; $p < .001$; $\phi = 0,15$). Dies verwundert nicht vor dem Hintergrund, dass mit der Karriere im Journalismus auch die Arbeitsbelastung und berufliche Erschöpfung zunimmt, da sich der wahrgenommene Stress über die Jahre kumulieren kann.

Der Befund, dass mehr als jede:r zehnte Journalist:in gesundheitliche Gründe für den Ausstieg angibt, lässt sich in die Debatte um die mentale Gesundheit und das Wohlbefinden von Journalist:innen einordnen (u. a. GASCÓN et al. 2021; SCHMIDT et al. 2022; SEELY 2019; ŠIMUNJAK/MENKE 2023) und wird durch die Auswertung der Interviews bestärkt, die aufzeigt, dass der Journalismus auch aus Belastungsgründen verlassen wird. Insgesamt acht Interviewpartner:innen berichteten von gesundheitlichen Problemen in ihrer Zeit als Journalist:in, von einem Interviewpartner wurden diese explizit als Hauptausstiegsgrund angegeben. Er berichtet von den Folgen der hohen Arbeitsbelastung und den körperlichen Konsequenzen

der Schichtarbeit: »Ich hatte plötzlich einen Hörsturz und hab' gemerkt, ah ja, dieses viele Arbeiten bleibt auch nicht ganz folgenlos. Man wird ja auch nicht jünger. Wie gesagt, Radioschichten sind eben häufig Schichten so gegen den Biorhythmus« (I9). Körperliche »Alarmsignale« (I6, I9) wie diese bemerkten auch andere ehemalige Journalist:innen an sich, unter anderem Magenprobleme und sehr häufig Schlafprobleme:

»Ich bin Tag und Nacht in der Redaktion gesessen und am Wochenende auch. Es ging einfach nicht mehr. Und dann war ich wirklich so fertig. Ich habe dann, ja, ich habe mich dann krankschreiben lassen. Also, ich war auch krank, ich konnte nicht mehr schlafen« (I29, ehemalige Redakteurin in Vollzeit bei einer Wochenzeitung).

Eine körperliche Erschöpfung in Form von einem Burnout ist eine Folge, die im Journalismus keine Ausnahme ist und Journalist:innen aus dem Beruf drängt, weil »es nicht mehr geht« (u. a. BODIN 2000; ONKEN 2013). Die hohe Arbeitsbelastung kann auch zu weiteren Krankheiten bei Journalist:innen führen: Eine ehemalige Freiberuflerin erzählt offen von ihrer Alkoholkrankheit, unter der sie in ihrer Zeit als Journalistin litt – auch durch die Doppelbelastung als Mutter:

»Ich bin schon seit über zwanzig Jahren trockene Alkoholikerin. [...] Also ich hab' ja das ganze Programm mitgemacht, mit Entzug und Klinik und pi pa po. [...] Das wird immer so totgeschwiegen. Das war ja auch mein Anliegen, dass man das aus der Tabu-Zone rausholt und sagt, das ist 'ne Krankheit wie jede andere auch« (I4).

Der Alkoholismus trieb diese Journalistin nicht direkt aus dem Beruf, aber führte dazu, dass sie sich zunehmend von diesem entfernte und schließlich nicht mehr vom Freiberuflerdasein als Journalistin leben konnte. Dies verdeutlicht erneut die Verschränkung einzelner Ausstiegsgründe.

Auch in einem ungesunden Lebensstil äußert sich der Stress bei einigen Journalist:innen, wenn durch die hohe Arbeitsbelastung kaum Zeit für eine gesunde Ernährung und Sport bleibt: »Aber wenn man dann halt immer nur einen Termin am anderen im Genick sitzen hat, dann ist es schwierig, regelmäßig Sport zu machen« (I21). Und auch auf das Privatleben und das direkte Umfeld der Journalist:innen wirkte sich der Stress zum Teil aus, so bekam beispielsweise ein ehemaliger Redakteur die Rückmeldung von seiner Familie, »extrem genervt« von der Arbeit nach Hause zu kommen: »Und dass ich im Endeffekt halt die Belastung von der Arbeit mit nach Hause genommen habe« (I3).

Die Einsicht, den Beruf nicht (mehr) vor die eigene Gesundheit stellen zu wollen, führte schließlich bei einigen betroffenen Journalist:innen dazu, (auch) aus diesem Grund den Beruf wechseln zu wollen. So ging es

auch einer ehemaligen Ressortleiterin einer Tageszeitung, die nach mehr als 20 Jahren journalistischer Tätigkeit im Alter von 41 Jahren in die Unternehmenskommunikation wechselte:

»Das war tatsächlich am Ende so der Punkt ›Boah ne, das stehe ich auch einfach nervlich nicht durch«. Hab' da auch gesundheitlich etliche Federn gelassen in den letzten Jahren. [...] Und habe echt gedacht, dass ich meine Rente nicht erleben würde. Ich arbeite gern und viel – ja, aber mir war der Druck auch einfach zu hoch« (I6).

Die Entscheidung, den Journalismus als Beruf aufzugeben und die eigene Gesundheit an erste Stelle zu setzen, führte bei einer ehemaligen festangestellten Journalistin zu einer großen Erleichterung: »Ich wusste, ich gehe gesundheitlich da völlig vor die Hunde, muss man einfach sagen. Und zu wissen, dass ich mich damit eigentlich nur selber schützte, war für mich eine Erleichterung hoch zwanzig, muss ich sagen« (I6). Diese Reflexion und Beurteilung des Ausstiegs als eine Art Selbstschutz passt zur Aussage von Schnedler (2017: 189), der das Verlassen des Journalismus im Falle eines Burnouts als eine »Maßnahme der Selbstfürsorge« interpretiert.

Ungleichheiten und Diskriminierungen

Nachdem frühere Studien darauf deuteten, dass Geschlechterungleichheiten zum Ausstieg aus dem Journalismus führen können (u. a. DENT 2016; EVERBACH/FLOURNOY 2007; HARDIN/WHITESIDE 2009), wurde dieser Ausstiegsgrund in die quantitative Befragung mit aufgenommen. Insgesamt 11,4 Prozent wählten in dieser Studie den Ausstiegsgrund ›Geschlechterungleichheit im Journalismus‹ – also etwa jede:r zehnte (vgl. Tab. 16). Während sich hierbei keine Unterschiede im Hinblick auf das Alter ($\chi^2(1)=0,27$; n.s.; $\phi=0,04$), die vorherige Beschäftigungsform ($\chi^2(1)=0,10$, n.s., $\phi=0,02$) oder das letzte Medium ($\chi^2(1)=0,04$; n.s.; $\phi=0,01$) der Teilnehmenden zeigen, haben sich signifikant mehr Frauen als Männer für das Motiv entschieden ($\chi^2(1)=21,21$; $p<.001$; $\phi=0,33$): 22 Prozent der Frauen wählten den Ausstiegsgrund aus und 1 Prozent der Männer. Dieses Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern steht im Einklang mit der Beobachtung, dass männliche Journalisten allgemein seltener Geschlechterungleichheit wahrnehmen als ihre weiblichen Kolleginnen (BLUMELL et al. 2023) und mit der Tatsache, dass Frauen im Geschlechtervergleich eher dazu tendieren, den Journalismus zu verlassen bzw. häufiger die Intention zum Ausstieg haben als Männer (ELMORE 2009; REINARDY 2009; SONG/JUNG 2022). Dass der Ausstieg aus dem Journalismus also eine Geschlechterkomponente

zu haben scheint und Journalistinnen häufiger aufgrund von Ungleichheitserfahrungen den Beruf verlassen (vgl. auch RICKETSON et al. 2020: 64), kann somit auch für diese Studie bestätigt werden. In den offenen Antworten der weiblichen Journalistinnen der vorliegenden Studie heißt es in Kommentaren zum Ausstiegsgrund der Geschlechterungleichheit: »In dem gesamten Haus gab es nur eine Frau unter den Ressortleitern« und »befördert wurden nur Männer«. Dass sich Frauen im Journalismus nach wie vor als Minderheit fühlen, belegen auch andere internationale Studien (u. a. EVERBACH/FLOURNOY 2007). Auf Basis der Befunde wäre es auch gerechtfertigt, der Aussage von Albrecht et al. (2021: o.S.) zuzustimmen, dass Journalistinnen ihren Beruf verlassen, »weil der Journalismus ein Sexismusproblem hat«. Laut der Untersuchung aus der Schweiz werden weibliche Journalistinnen in ihrer Karriere ausgebremst, von oben herab zurechtgewiesen oder eingeschüchtert (ALBRECHT et al. 2021: o.S.). Von Fällen wie diesen erzählen auch weibliche Interviewte in der vorliegenden Untersuchung. Von einem Sexismus-Vorfall und Einschüchterung berichtet beispielsweise eine 39-Jährige, die als feste freie Redakteurin für einen Online-Ableger einer Zeitung gearbeitet hatte:

»Wenn du halt als Aussage, warum du jetzt wenig Dienste und schlechte Schichten bekommst, diese Antwort bekommst: ›Naja, wenn du mal 'nen tieferen Ausschnitt tragen würdest und einen kürzeren Rock oder eine kürzere Hose, dann... aber so mit einem Seitenblick, na ja bei dir ist halt an Oberweite auch nicht viel zu holen, na dann bleibst halt bei den Schichten.« Und das tut halt weh und da hab' ich dann halt auch gesagt, ganz ehrlich, nicht um jeden Preis. Und dann muss ich auch nicht kämpfen, weil ich ganz genau merke und ganz genau weiß, ich bin hier nicht erwünscht« (I32).

Verbale Anfeindungen von männlichen Kollegen erlebte auch eine ältere Journalistin, als sie in ihrer Zeit der Familiengründung aufgrund der Kinderbetreuung in Teilzeit arbeitete: »Und wir wurden auch wie gesagt immer blöd angemacht, weil wir diese Teilzeit-Lösung hatten, wir beiden Frauen. Da hieß es immer ›Hach, die beiden Gattinnen gehen jetzt nach Hause« und so. Also ganz blöde Sprüche immer« (I4). Diese Beispiele machen deutlich, dass Sexismus und verbale Belästigungen gegenüber Frauen im Journalismus Realität sind, so belegen es auch Befragungen von Journalistinnen verschiedener Länder (u. a. BARTON/STORM 2014: 5; MIRANDA et al. 2023). Die Studie von Hull (2024) macht zudem ebenso darauf aufmerksam, dass Sexismus Frauen auch aus dem Journalismus treibt.

Benachteiligt fühlten sich die ehemaligen Journalistinnen der vorliegenden Befragung auch, wenn sie keine Beförderungen auf höhere Positionen bekamen, männliche Kollegen hingegen schon. So erlebte es eine ehemalige Fernsehreporterin im Sportjournalismus:

»Und da fing auch der schöne Schein an zu bröckeln. Ich wurde als Jungredakteurin eingestellt und ich bin nach fünf Jahren als Jungredakteurin gegangen. An mir vorbei befördert worden sind glaube ich zwölf Kerle. [...] Und diese Gespräche, diese Feedback-Gespräche [...], die letzten drei habe ich schon immer zu dem Kollegen gesagt ›Du weißt, die Zeit können wir uns sparen. Du gehst 'nen Kaffee trinken, ich geh eine rauchen, weil ...‹« (I14).

Der Schilderung entnimmt man eine gewisse Desillusion – auch, weil sich die Journalistin zu dem Zeitpunkt eingestand, dass »der schöne Schein« ihres Traumberufs zu bröckeln anfang (I14). Auffällig ist, dass zwei Interviewpartnerinnen, die im Sportjournalismus tätig waren, Frauen in der Branche als »Mädchen« beschreiben: »Aber da hast du es als Frau halt eher schwer. Der Sportbereich ist halt immer noch ein Machobereich, das ist 'ne Männerdomäne und ja, das ist halt, die Mädchen kriegen dann die unliebsamen Schichten, irgendwie am Wochenende« (I32). Ob die beiden ehemaligen Sportjournalistinnen dieses Wording unbewusst oder bewusst aus dem tatsächlichen Wortschatz des Alltags in der Redaktion übernommen haben oder dieses zur Veranschaulichung im Interview wählten, bleibt offen. So oder so stellen sie die Frau im Sportjournalismus als minderwertige und nicht gleichberechtigte Arbeitskraft dar und unterstützen damit die These von Schaffrath (2021: 26), dass Frauen im Sportjournalismus »Außenseiterinnen« seien. In künftigen Studien gilt es, Aussteigerinnen aus dem Sportjournalismus vermehrt in den Blick zu nehmen, um Geschlechterungleichheiten aufzudecken (vgl. HULL 2024). Als »harte Zeit« beschreibt auch eine ehemalige Leiterin des Politikressorts ihre Zeit bei einer Tageszeitung, da sie die einzige Frau im Team war und um sie »herum fünf Männer über 50« (I35). Auch wenn Schilderungen wie diese Einzelfälle darstellen können, demonstrieren sie, dass insbesondere in den Bereichen Sport und Politik für mehr Gleichberechtigung im Journalismus gesorgt werden muss, um zu verhindern, dass Frauen sich respektlos behandelt fühlen und deswegen einen Berufswechsel in andere Branchen bevorzugen. Dass eine »masculine newsroom culture« bei Frauen zu Wechselgedanken führt, zeigte auch eine Studie aus Südkorea (LEE/KIM 2022: 12). Hervorzuheben ist an dieser Stelle, dass in der vorliegenden Untersuchung jedoch keine der Interviewten die erlebte Geschlechterungleichheit als Haupt-

ausstiegsmotiv deklariert. Möglich ist, dass die Frauen andere Ausstiegsgründe in den Vordergrund rücken bzw. rückblickend als ausschlaggebender einstufen, um sich keine Schwäche gegenüber des anderen Geschlechts einzugestehen und so trotz der erlebten Diskriminierung einen selbstbestimmten Ausstieg in Erinnerung zu behalten. Diese Selbsteinschätzung sollte jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass Ungleichheiten Frauen aus dem Journalismus treiben.

Hinweise auf eine Benachteiligung von Männern im journalistischen Berufsfeld und einem Zusammenhang mit ihrem Ausstieg konnten dem Interviewmaterial nicht entnommen werden. Die Interviews legen jedoch offen, dass neben der Benachteiligung von Frauen auch weitere diskriminierende Merkmale beim Ausstieg aus dem Journalismus eine Rolle spielen können. Altersdiskriminierung steht hier an erster Stelle, denn diese kristallisierte sich bei betroffenen Journalist:innen nicht nur als Ursache für Unzufriedenheit und Frustration heraus, sondern wie in den Studien von Percival (2020: 425) und Zion et al. (2016a: 128, 132) auch als unfreiwilliger Ausstiegsgrund. Fünf ehemalige Journalist:innen berichteten davon, sich aufgrund ihres Alters benachteiligt gefühlt zu haben, bei vieren führte das Alter zum erzwungenen Ausstieg. Eine ehemalige feste freie Journalistin erlebte mit 52 Jahren, wie schwer es ist, in diesem Alter eine Stelle im Journalismus zu bekommen:

»Ich hab' natürlich in dem Jahr, also [JAHR], also wirklich von Januar bis Dezember [JAHR], ohne Ende Bewerbungen geschrieben. Hab' geschaut wie schreibt man jetzt eigentlich Bewerbungen, wie ist es cool. Hab' auch mit einem jungen Kollegen, mit dem ich mich gut verstehe, also der hat das gegengelesen. Und ich hab's nicht mal bis zum Vorstellungsgespräch geschafft. Ich hab' dann durch wiederum eine Bekannte mit einem Headhunter gesprochen und der hat gesagt ›Sie sind zu alt. Keiner will Sie einstellen‹. [...] ›Sie lassen sich nichts sagen. Sie sind zu reif, zu erfahren und Sie sind schwer definierbar« (I7).

Die Betroffene arbeitet nun als Content Creator im Bereich der Public Relations, nachdem sie fast 30 Jahre lang im Journalismus tätig gewesen war. Die Enttäuschung gegenüber dem journalistischen Arbeitsmarkt scheint groß, sodass sie sich noch genau an das Datum erinnern kann, an dem sie sich dazu entschied, keine Bewerbung mehr im Journalismus abzuschicken. Zwei ältere Interviewpartnerinnen betonten nach mehreren erfolglosen Bewerbungen im Journalismus darin sogar explizit, dass sie »nicht schwanger« werden können (I7, I20), um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Dieser verzweifelte Versuch, an eine Stelle im Journalismus zu

kommen, lässt auch vermuten, dass ältere Journalistinnen aufgrund zwei diskriminierender Merkmale benachteiligt sein können – aufgrund ihres Alters und Geschlechts. Bei den Erzählungen der Betroffenen hört man die Frustration heraus, die bei einem weiteren ehemaligen freiberuflichen Journalist in Resignation umschlug, wenn er erzählt, dass er »momentan gar nichts habe« und vermutlich auch »nirgendwo mehr einen Fuß reinbringen« würde (I22). Der 62-Jährige arbeitete zum Zeitpunkt des Interviews notgedrungen als Aushilfe auf Minijob-Basis in einem Unternehmen.

Ein Interviewter reißt an einer Stelle im Gespräch kurz an, dass er aufgrund seines ausländisch klingenden Namens mit Hass und Rassismus konfrontiert wurde:

»Und sagen wir mal so, man kann meinem Nachnamen schon ansehen, dass meine Familie nicht von hier kommt. Viele nehmen an aus [AUSLAND], aber sagen wir es mal so, es war platter Rassismus der damit verbunden wurde und dann hat [NACHRICHTENMAGAZIN] mich auch kontaktiert, hat da eingeschritten. [...] Danach habe ich aufgehört, die Kommentare zu lesen« (I24).

Diese Form von Diskriminierung aufgrund des Migrationshintergrunds wurde in der Vorbereitung der Studie nicht explizit berücksichtigt, da dem bisherigen Forschungsstand keine Hinweise darauf entnommen werden konnten und deswegen keine konkreten Gruppen an benachteiligten Journalist:innen bzw. Aussteiger:innen im Forschungsinteresse standen. Dies, unter Berücksichtigung des Ausstiegsgrunds von Hass gegenüber Journalist:innen, sollte jedoch für zukünftige (Aussteiger:innen-)Studien geplant werden, um unterschiedlichen Formen von Diskriminierungsgründen und deren Rolle im Ausstiegsprozess nachgehen zu können. Denn, dass Journalist:innen von »Rassismus, Queerfeindlichkeit, Klassismus und Sexismus« betroffen sein können, deutet ein Artikel von Keller und Cerruti (2023: 34) an, der im *medium magazin*, einem Magazin für Journalist:innen, erschienen ist. In der vorliegenden Befragung gaben knapp fünf Prozent (4,7%) »Hass und Hetze« als Ausstiegsgrund an (vgl. Tab. 16). In der aktuellen Diskussion um Hass und Gewalt gegenüber Journalist:innen (u. a. OBERMAIER et al. 2018; SPRINGER/TROGER 2021) mag die Prozentangabe der Aussteiger:innen gering erscheinen. Dies sollte jedoch nicht damit in Verbindung gebracht werden, dass Journalist:innen nicht mit Angriffen konfrontiert würden, vielmehr könnte vermutet werden, dass diesbezügliche Erfahrungen Realität sind, aber bei den Betroffenen nicht zwingend zum Ausstieg aus dem Beruf führen.

7.1.2 *Intrinsische Gründe*

Nachdem die extrinsischen Ausstiegsgründe von Journalist:innen beleuchtet wurden, werden nun intrinsische Gründe (vgl. Abb. 6) erläutert, die weniger von externen Faktoren beeinflusst werden, sondern durch interne Motivatoren entstehen (vgl. Kap. 4).

Work-Life-Balance

Das Streben nach einer besseren Work-Life-Balance gaben insgesamt 36,8 Prozent der Teilnehmenden als Ausstiegsgrund an (vgl. Tab. 16). Dies steht im Einklang mit dem Befund von Hanitzsch und Rick (2021: 12), dass die Mehrheit hauptberuflicher Journalist:innen in Deutschland mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden ist, aber etwas mehr als 30 Prozent nur ›selten‹ damit zufrieden sind. In der vorliegenden Befragung hängt das Ausstiegsmotiv signifikant vom Alter der Befragten ab ($\chi^2(1) = 10,89$; $p < .001$; $\phi = 0,24$), so gaben über die Hälfte (50,6%) der unter 40-Jährigen das Streben nach einer Work-Life-Balance als Ausstiegsmotiv an und nur etwas mehr als ein Viertel (27,2%) der über 40-Jährigen. Dass insbesondere jüngeren Generationen der Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit wichtig ist, ist aus der allgemeinen Generationsforschung bekannt (EINRAMHOF-FLORIAN 2017: 80). Das Motiv hängt außerdem vom vorherigen Beschäftigungsverhältnis der ehemaligen Journalist:innen ab (vgl. Tab. 17), denn fast die Hälfte (46,7%) der Festangestellten und fast ein Viertel (22,6%) der Freien ($\chi^2(1) = 11,86$; $p < .001$; $\phi = 0,25$) entschieden sich für dieses Motiv. Dieser Unterschied kommt nicht überraschend, nachdem der freiberufliche Journalismus für eine hohe Autonomie und Freiheit in den Arbeitszeiten bekannt ist (u. a. EDSTROM/LADENDORF 2012: 718; GOLLMITZER 2014: 832; MATHISEN/KNUDSEN 2022: 71). Die Interviews verdeutlichen in der Tat, dass insbesondere festangestellte Journalist:innen Schwierigkeiten hatten, eine ausgeglichene Balance zwischen Arbeit und Freizeit zu schaffen. Auch ehemals Feste Freie, die an Schichtpläne von Redaktionen gebunden waren und zumindest einen ›losen‹ Vertrag mit einem Medienhaus hatten, berichten in den Gesprächen von Arbeitszeiten, die kaum Raum für das Privatleben ließen:

»Also das ist einfach sehr schwierig mit den normalen Arbeitsroutinen von normalen Angestellten vereinbar. Das war's auf jeden Fall. Also auch mit meinem Partner, ganz klar. Der da auch zunehmend von genervt war, wenn da zwei von vier Wochen-

enden schon mal immer dicht waren wegen Arbeit. Und das brachte uns als Paar ja auch nichts, wenn ich unter der Woche frei hatte, aber er arbeiten musste« (I5).

Eine ehemalige Sportreporterin spricht rückblickend von »wenig Freizeit-Lebensqualität«, denn »viel vom Leben hast du trotzdem nicht« (I14). Wie sie bemerkten viele Journalist:innen erst spät, dass sie keine ausgewogene Work-Life-Balance mehr hatten oder wurden von anderen darauf aufmerksam gemacht. Denn das Arbeitsmodell der Journalist:innen nahm Einfluss auf ihr Privatleben, auf ihre Familien und Freund:innen. Ein ehemaliger Redakteur, der eine Vollzeitstelle bei einer Zeitung hatte, erinnert sich an diese Zeit zurück:

»Und dann klingelte mein Handy und dann musste ich los. Das war natürlich immer so ein bisschen blöd. Also für die ganze Familie natürlich. Also, dass die das solange mitgemacht haben, da bin ich ja heute noch dankbar für. Aber das hat halt mit Work-Life-Balance nicht ganz so viel zu tun« (I3).

Auch beim Fernsehen kann die Rufbereitschaft und die Erwartungshaltung, rund um die Uhr erreichbar sein zu müssen, zu Konflikten im Freundeskreis der Journalist:innen führen: »Weil es ist halt doof, wenn du verabredet bist und zehn Minuten vorher kommt ›Ich habe grad 'nen Dreh reinbekommen und ich kann leider da doch nicht‹. Das war doof« (I8, ehemalige Fernsehjournalistin in Vollzeit).

Dass eine Unzufriedenheit mit der eigenen Work-Life-Balance erst im Laufe der Karriere entstehen kann, macht die Schilderung einer ehemaligen Freiberuflerin deutlich: »[Das habe ich] spät gemerkt, weil die ersten Jahre, ja, da war einfach noch Begeisterung da und irgendwann mal habe ich das gemerkt, dass die Work-Life-Balance überhaupt nicht mehr gestimmt hat bei mir« (I21). Die Unzufriedenheit mit dem Arbeitspensum und den Arbeitszeiten kam bei dieser Journalistin auf, als sie merkte, keine Zeit mehr für ihre Hobbys zu haben. Unter einer guten Work-Life-Balance versteht sie deswegen rückblickend, »dass die Arbeit nicht zu viel von der Zeit auffrisst, dass man einfach noch Zeit hat, sich zu regenerieren, vor allem, sich, ja, aufzutanken, Dinge zu machen, um auch mal was ganz anderes zwischendurch zu machen« (I21). Eine ehemalige Sportreporterin wünschte sich für eine gute Work-Life-Balance, »dass ich dann Zeit habe, wenn die Menschen, die mir wichtig sind, auch Zeit haben« (I14). In beiden Fällen ließ der Journalismus genau diese Vorstellungen von einem ausgewogenen Arbeits- und Privatleben nicht zu, sodass beide Ex-Journalist:innen das ›Streben nach einer besseren Work-Life-Balance‹ als Hauptmotiv für ihren Ausstieg angaben.

Arbeitsklima

Etwas mehr als einer von drei Befragten (36,3%) der quantitativen Untersuchung gab das Arbeitsklima als Ausstiegsgrund an (vgl. Tab. 16). Nachdem dies mehr als ein Viertel der Befragten betrifft, mag dies überraschen, nachdem frühere Forschung (SCHWENK 2006: 170; WEISCHENBERG et al. 2006: 90) zeigte, dass Journalist:innen in Deutschland tendenziell zufrieden sind mit dem Arbeitsklima in Redaktionen (vgl. Kap. 2.3). Dass in der vorliegenden Studie signifikant mehr ehemals Festangestellte dieses Motiv wählten ($\chi^2(1) = 7,35$; $p < .05$; $\phi = 0,20$; vgl. Tab. 17), erscheint nachvollziehbar, nachdem freischaffende Journalist:innen durch mehrere Auftraggeber selten fest in Redaktionen eingebunden sind und damit möglicherweise weniger den dortigen Strukturen und Stimmungen ausgesetzt sind. Die Auswertung der Interviews illustriert, dass ein unangenehmes Klima einem einzelnen Vorgesetzten, einer gesamten Redaktion, einem Medienhaus oder der Journalismusbranche allgemein geschuldet sein kann. Ehemalige Journalist:innen berichten von Konflikten mit Chefredakteur:innen und beispielsweise dem Gefühl, dass »die Chemie« untereinander einfach nicht stimmte (I6). Das Arbeitsklima in den Redaktionen wird vor allem deswegen als unangenehm oder unerträglich beschrieben, da zum einen der Druck und das Stresslevel zu hoch seien. Zum anderen herrsche eine pessimistische Grundstimmung aufgrund des Stellenabbaus in Medienhäusern, die als »Galgenhumor« (I36) beschrieben wird. Dabei betonen viele ehemalige Journalist:innen, dass das soziale Miteinander in den Redaktionen meist nicht durch die einzelnen Beziehungen untereinander litt, sondern durch die Bedingungen, denen sie ausgesetzt waren. Die Aussage eines ehemaligen Redakteurs einer Tageszeitung veranschaulicht den Umgang unter seinen damaligen Kolleg:innen: »Da war das Stresslevel halt schon extrem hoch. Da hieß es dann auch ›Ja ok, wenn wir uns jetzt gegenseitig anbrüllen, wir wissen alle, das ist nicht persönlich gemeint, sondern das ist halt wirklich nur, weil jeder einen Druck hat‹« (I3).

Mangelnde Karriere- und Aufstiegschancen

»Ich hab' mir überlegt, wo kann ich mehr lernen? Oder wo kann ich mich besser weiterentwickeln? Und da habe ich dann gedacht, ne das wird bei [BEHÖRDE] besser sein, da kann ich mehr lernen in den Bereichen, wo ich noch was lernen will« (I36).

Mit diesen Worten beschreibt ein 29-jähriger ehemaliger Tageszeitungsjournalist seine Beweggründe, den Journalismus für eine Stelle in der Verwaltung zu verlassen. Wie er gaben in der Online-Befragung 34,7 Prozent an, dass mangelnde Karriere- und Aufstiegschancen zum Ausstieg aus dem Journalismus beigetragen haben (vgl. Tab. 16). Das Motiv wählten ehemals Angestellte signifikant häufiger als ehemals Freiberufliche (41,4% der Angestellten und 26,2% der Freien, $\chi^2(1) = 4,64$; $p < .05$; $\phi = 0,16$; vgl. Tab. 17). Dieser Unterschied mag dadurch begründet sein, dass angestellte Journalist:innen eher den Anspruch und Wunsch haben, von ihrem Arbeitgeber Karrieremöglichkeiten zu erhalten. Das Motiv hängt außerdem signifikant von der Altersklasse der ehemaligen Journalist:innen ab: Insgesamt 49,4 Prozent der unter 40-Jährigen gaben dieses Motiv an und nur 23,7 Prozent der über 40-Jährigen ($\chi^2(1) = 13,49$; $p < .001$; $\phi = 0,27$). Auch dieser Befund überrascht nicht, nachdem insbesondere junge Journalist:innen, die sich noch am Beginn ihrer Karriere befinden, nach Aufstiegschancen streben. Doch genau diese Ambitionen wurden aus der Sicht einiger ehemaliger Journalist:innen behindert. Begrenzte Aufstiegschancen werden dann wahrgenommen, wenn alle infrage kommenden Führungspositionen/höhere Positionen bereits besetzt sind oder weil keine Festanstellung oder Anschlussbeschäftigung in Aussicht ist (vgl. auch KESTER/PRENGER 2020): »Ich hätte da auch keine beruflichen Entwicklungsperspektiven gehabt. Also da waren alle Führungspositionen besetzt« (I13, ehemalige Lokalredakteurin in Teilzeit). Mangelnde Perspektiven wurden aus verschiedenen Gründen von Journalist:innen wahrgenommen. Zum einen beispielsweise aufgrund des Alters, wie im Fall einer ehemaligen festen freien Journalistin, die vom Arbeitsamt als »zu alt« eingestuft wurde:

»Und mir hat die damalige Dame vom Arbeitsamt gesagt ›Vergessen Sie es, dass ich Ihnen einen Job organisiere. Wir sehen uns hier alle drei, vier Monate und ich mache das Häkchen bei Ihnen, aber Sie sind viel zu alt und viel zu teuer«. Und ich war damals 34« (I7).

Zum anderen kann eine Perspektivlosigkeit im Beruf aufgrund des Geschlechts wahrgenommen werden, wie eine 40-jährige ehemalige Redakteurin einer Tageszeitung schildert:

»Ich muss auch ganz ehrlich sagen, wenn man als Mutter in Teilzeit arbeitet, kommt man glaube ich erst recht noch viel weniger in Betracht so eine Führungsrolle einzunehmen. Das waren nämlich tatsächlich bis auf eine Person alles Männer, die Vollzeit auch gearbeitet haben« (I13).

Geschlechterspezifische Benachteiligungen dieser Art wurden bereits an einer früheren Stelle in diesem Kapitel adressiert. Auch das Gefühl, es gebe »keinen Enthusiasmus, auch nicht wirklich Platz für Innovation oder für Themenentwicklung« (I30), kann dazu führen, sich persönlich nicht weiterentwickeln zu können, wenn Herausforderungen am Arbeitsplatz fehlen und Ideen zur Weiterentwicklung eines Mediums nicht angenommen werden. Hinzu kommt in einigen Fällen die krisenhafte Branche allgemein, die Journalist:innen das Gefühl gibt, nur begrenzte Karriere-möglichkeiten in ihrem Beruf zu haben: »Und wie ist die Perspektive in einem noch zunehmend an Auflage und Bedeutung verlierendem Berufsfeld?« (I25, ehemaliger Reporter einer Tageszeitung). Da die betroffenen Journalist:innen also keine Chancen auf Beförderungen und somit Weiterentwicklungsmöglichkeiten für sich sehen, nehmen sie den Journalismus als berufliche »Sackgasse« wahr und als Beruf ohne Zukunft. Sie sehen ihr »berufliches Ich« nicht mehr im Journalismus und orientieren sich deswegen um. Häufig sind es dabei keine akuten Aspekte der Unzufriedenheit, sondern der Blick in die mehr oder weniger absehbare berufliche Zukunft, der die Betroffenen in der Entscheidung bestärkt, den Beruf wechseln zu wollen. So beschäftigte sich auch ein ehemaliger Freiberufler nach zweieinhalb Jahren journalistischer Erfahrung mit den Fragen »Und wo ist da die Weiterentwicklungsmöglichkeit? Was kann ich noch werden?« (I30).

Berufliche Neuorientierung

Der Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung, den insgesamt 30,1 Prozent der Befragten als Ausstiegsmotiv angaben (vgl. Tab. 16), zeigt, dass der Journalismus-Beruf nicht nur aus Gründen der Frustration verlassen wird. Die Lust auf neue Herausforderungen wird auch in früheren Studien zu journalistischen Aussteiger:innen angeführt (VERA-ZAMBRANO 2022; VIERERBL/KOCH 2021), jedoch dabei meist nur kurz angerissen. In der vorliegenden Arbeit zeigt sich, dass der Wunsch nach Neuem in verschiedenen Karrierephasen aufkommen kann, so konnte in Bezug auf das Motiv kein signifikanter Unterschied zwischen Journalist:innen verschiedener Berufserfahrung ausgemacht werden ($\chi^2(1) = 1,29$; n.s.; $\phi = 0,08$). Bestätigt wird dies durch die qualitative Studie, in der kein Trend hinsichtlich verschiedener Karrierpunkte erkannt werden konnte. So beschreiben beispielsweise sowohl ein 25-jähriger Berufseinsteiger als auch ein 53-jähriger Journalist mit 28 Jahren Berufserfahrung ähnliche Intentionen ihres

Ausstiegs. Der Jüngere der beiden verspürte bereits nach zwei Jahren im Journalismus den Wunsch, »dass ich nochmal einen anderen Karriereweg einschlagen wollte. [...] Ich war zu dem Zeitpunkt, als ich ausgestiegen bin, einundzwanzig. Also so ganz am Anfang. Das war meine erste berufliche Station, sag ich mal« (I37). Der junge Journalist wechselte in die Unternehmenskommunikation. Der ältere Interviewte, ein ehemaliger Fernsehreporter, formulierte den Wunsch nach neuen Herausforderungen mit einem reflektierten Blick auf seine lange Karriere im Journalismus: »Und dann dieses Gefühl mit fünfzig vielleicht nochmal einfach sich 'ne kleine Auszeit nehmen, um aufs eigene Berufsleben zu gucken und zu sagen ›Ist das jetzt eigentlich noch das Leben, was ich leben möchte?‹« (I9). Er entschied sich für ein Sabbatical und arbeitete zum Zeitpunkt des Interviews nicht mehr hauptberuflich im Journalismus. Das Gefühl, in der journalistischen Laufbahn alles erreicht zu haben (vgl. auch HELKA 2014), führte auch bei einem 51-jährigen Reporter einer Tageszeitung zu Wechselgedanken:

»Ich hatte auch viel erreicht. Ich hatte [BERUFLICHER ERFOLG] und den [BERUFLICHER ERFOLG] und so. [...] Also, ich war auch an einem Punkt, wo ich mich auch so ein bisschen gefragt habe: ›Was kann denn noch kommen? Kannst du das denn jetzt noch toppen? Was ist denn der nächste Schritt?‹ [...] Jetzt müsste eigentlich mal was Neues kommen« (I25).

Nach 30 Jahren im Journalismus wechselte der Reporter auf eine Stelle in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, weil er »mal was Anderes oder was Neues« machen wollte (I25).

Der Befund, dass in der quantitativen Online-Befragung das Motiv einer beruflichen Neuorientierung von signifikant mehr Angestellten ausgewählt wurde ($\chi^2(1) = 5,07$; $p < .05$; $\phi = 0,16$; vgl. Tab. 17), lässt sich anhand der qualitativen Interviews erklären. Denn der Wunsch, etwas Neues ausprobieren zu wollen, lässt sich auch auf eine gewisse Unzufriedenheit zurückführen, die der Eintönigkeit einer festen Position im Journalismus geschuldet sein kann. Was Powers und Vera-Zambrano (2024: 74ff.) unter »living off journalism« verstehen, nämlich einen Sinnverlust bei der journalistischen Arbeit, zeigt sich in einzelnen Fällen auch in dieser Studie: Vereinzelt berichten ehemalige Redakteur:innen davon, dass sie sich in ihrer Tätigkeit gelangweilt haben, weil sich beispielsweise die Themen und Aufgaben wiederholten. So erlebte es eine ehemalige Ressortleiterin, die mehr als 20 Jahre lang im Journalismus tätig war, zuletzt bei einer lokalen Tageszeitung: »Da gingen schon so drei bis fünf Jahre ins Land, da war bei mir dann tatsächlich so der Punkt, wo ich dachte ›Mh, so langsam

wird's mir jetzt auch ein bisschen langweilig« (I6). Selbst ein ehemaliger Volontär, der den Journalismus nach zwei Jahren wieder verließ, nahm eine Eintönigkeit in seinen Aufgaben wahr: »Weil sich zu dem Zeitpunkt schon sehr viele Themen einfach dann wiederholen haben und ich da irgendwie in so 'ne Tretmühle reingekommen bin und das mir glaube ich nichts weiter gebracht hätte« (I37). Die Aussteiger:innen erzählen von »monotoner« Arbeit (I14, I37), von einer »Müdigkeit« (I9), die sich eingestellt habe und eine ehemalige Journalistin reflektiert, dass sie aufgrund des sich jährlich wiederholenden, durchgetakteten Terminkalenders »wenig Spontanität« im Arbeitsleben hatte (I7). Die Betroffenen fühlten sich in ihrer Arbeit eingeschränkt, sei es durch die Reichweite des Mediums, durch die vorgegebenen Themen oder die Verpflichtungen, die mit ihrer Position einhergingen. So drängte sich bei ihnen der Wunsch auf, etwas Neues machen zu wollen und dies nicht unbedingt innerhalb des Journalismus.

Mangelnde Anerkennung und Wertschätzung

Eine »mangelnde Anerkennung dessen, was Journalist:innen leisten«, gaben weniger als ein Viertel der Befragten, aber immerhin 21,6 Prozent, als Ausstiegsgrund an (vgl. Tab. 16). Hierbei konnten keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Merkmale der ehemaligen Journalist:innen festgestellt werden, sei es in Bezug auf das Geschlecht ($\chi^2(1) = 2,19$; n.s.; $\phi = 0,11$), das journalistische Medium ($\chi^2(1) = 0,05$; n.s.; $\phi = 0,02$), oder das Beschäftigungsverhältnis ($\chi^2(1) = 0,02$; n.s.; $\phi = 0,01$). Die Auswertung der Interviews illustriert, dass eine mangelnde Anerkennung von verschiedenen Seiten wahrgenommen werden kann: Zum einen intern vonseiten des Arbeitgebers und/oder der Chefetage bzw. des Vorgesetzten, zum anderen extern, vonseiten der Gesellschaft bzw. der Rezipient:innen. Eine ehemalige feste freie Journalistin einer Tageszeitung schildert, dass sie sich von ihrem Arbeitgeber nicht geschätzt fühlte: »Und gerade in der Geschäftsführung hatte man das Gefühl, man ist da eigentlich nur so ein störender Faktor in der Bilanz, wo halt nochmal ein Gehalt weggeht und man eigentlich gar nicht bezahlen müsste« (I18). Das Gefühl einer geringen Anerkennung von Seiten des Arbeitgebers äußert sich bei betroffenen Journalist:innen auch in Situationen, in denen ihnen keine Gehaltserhöhung oder Aufstiegsmöglichkeit geboten werden (I11, I14, I36), aber auch in der Tatsache, kein Lob für die geleistete Arbeit ausgesprochen zu bekommen (I3).

Auch vonseiten der Rezipient:innen und in der Gesellschaft wünschen sich Journalist:innen mehr Anerkennung für ihre Arbeit. Ein ehemaliger Fernsehreporter beschreibt, wie er eine zurückgehende Reputation seines Berufs in der Gesellschaft wahrnahm:

»Und ich merkte einfach diese uneingeschränkte Zustimmung, die ich vorher eigentlich erfahren habe in dem Beruf, die bröckelte. Und dann kriegte man ja auch mit als Journalist, Kollegen wurden auf irgendwelchen Demos angegriffen und wurden bepöbelt und also quasi das Image des Journalisten litt« (I9).

Dieses Gefühl trug mit dazu bei, dass sich der Fernsehreporter für ein Sabbatical entschied, das später in einem kompletten Ausstieg aus dem Beruf endete. Eine ehemalige Multimedia-Redakteurin einer Tageszeitung stellte im Laufe ihrer Karriere Ähnliches fest:

»Dass das Ansehen des journalistischen Berufs einfach nachgelassen hat. Und, dass man sich einfach sehr viel mehr gefallen lassen musste, so, dass die Leute einfach nicht mehr mit einem gesprochen haben, weil Presse, ne. Und die macht eh was sie will und schreibt dann 'nen Scheiß, da wollen wir nix mit zu tun haben« (I5).

Bei ehemaligen Freiberufler:innen zeigt sich in den Interviews zudem noch, dass diese sich auch mehr Anerkennung von ihren festangestellten Kolleg:innen gewünscht hätten. Eine diesbezügliche Unzufriedenheit oder sogar Frustration legten bereits frühere Studien zu freiberuflichen Journalist:innen offen (u. a. MAARES/PUTZ 2016: 56). Ein ehemaliger freischaffender Fotograf beschreibt Fotograf:innen als Journalist:innen »zweiter Klasse« (I19) und bestätigt dabei den in Kapitel 4 skizzierten Forschungsstand zur Minderwertigkeit von Bildjournalist:innen (HUDSON 2023; KOLTERMANN 2022: 349). Der erwähnte ehemalige Fotograf dieser Studie wechselte in eine Stelle als PR-Fotograf und wählt harte Worte, wenn er von seiner damaligen Tätigkeit erzählt:

»Also Recherche vor Ort war eigentlich nicht mehr gewünscht und der Fotograf war immer der Depp, der eigentlich dann zu jeder Tageszeit rausfahren durfte und dann noch: »Ja, dann bringst du mir noch ein paar Infos mit!« Und dann der Redakteur immer schön seinen Namen drübergeschrieben hat und Geld gab's auch keins. Und das hat sich in den letzten Jahren, also dieser Trend, noch mehr verstärkt. Also diese Zweiteilung zwischen schreibendem Journalisten und ich nenne es jetzt mal visueller Journalist« (I19).

Als minderwertig fühlte sich auch eine jetzige Erzieherin in ihrer Zeit als freiberufliche Journalistin: »Ich habe nirgends dazugehört. Ich habe hundert Begegnungen in der Woche gehabt. Das war alles sehr lebendig einerseits. Aber ich selber habe nirgends dazugehört. Ich war immer am Rande« (I21).

Konflikte

»Klinken-Putzen ist ganz schrecklich. Ich hatte zum Beispiel einen Unfall von einem Mädchen, die gestorben ist [...] Und da hieß es dann [...] ihr klingelt jetzt an jeder Haustüre und fragt, wer dieses Mädchen kennt und wo die wohnt. [...] Das möchte man nicht tun« (I8).

Diese Schilderung einer ehemaligen Fernsehreporterin verdeutlicht, dass Journalist:innen auch ihren Beruf verlassen, weil sie im Konflikt stehen mit dem eigenen Arbeitgeber bzw. Medium und die Rolle, für die sie ursprünglich einmal im Beruf angetreten sind, nicht mehr ausüben können. Interviewpartnerin 8 (oben) konnte sich mit dem zunehmend boulevardesken Stil aus persönlichen ethischen Bedenken nicht mehr identifizieren, was maßgeblich zu ihrem Ausstieg aus dem Journalismus beitrug: »Die Werte, die da verkauft wurden, waren einfach nicht vertretbar für mich. Nicht nur hinsichtlich der Themen, die man hatte, sondern auch wie man das journalistisch qualitativ umsetzt. Oder eben teilweise nicht so qualitativ« (I8). Die 27-Jährige entschied sich deswegen – und aufgrund von weiteren Gründen – dafür, ihren einstigen Traumberuf aufzugeben und wechselte ins Marketing.

Mit der inhaltlichen Ausrichtung ihres Mediums, insbesondere einer boulevardesken Ausrichtung, waren mehrere Interviewpartner:innen an einem bestimmten Punkt in ihrer Karriere nicht mehr einverstanden (I8, I10, I25, I29): Eine ehemalige Redakteurin erlebte die Übernahme ihrer lokalen Wochenzeitung durch einen neuen Gesellschafter, der das Medienhaus innerhalb weniger Jahre neu strukturierte: »Die wollten ein Boulevardblatt. Und für dieses Boulevardblatt bin ich ursprünglich nicht angetreten. Und es ist einfach auch nicht mein Journalismus« (I29). Auch ein ehemaliger Tageszeitungsjournalist war durch die Zusammenlegung zweier Zeitungen von einem Tag auf den anderen dem Boulevardjournalismus ausgesetzt und kämpfte mit den damit zusammenhängenden Vorgaben:

»Also es war halt die Situation, dass ich halt einfach mit meinem journalistischen Anspruch oder Ethos sage ich mal, nicht klar gekommen bin. Das ist halt klassischer Boulevard und ich hatte da halt einfach keinen Bock drauf« (I10).

Der Journalist konnte so nicht mehr sicher sein, seinen eigenen Qualitätsansprüchen durch die vorgegebenen Ziele gerecht zu werden und entschied sich deswegen dazu, zu kündigen:

»Wenn du Boulevardjournalist bist, bist du ja kein schlechter Mensch. Sondern diese Art des Journalismus, die dort halt gefragt war, die hat mich gestört, die wollte

ich einfach nicht machen. Und das war der Grund, warum ich letztlich gekündigt habe. Weil, ich weiß nicht, ob ich dann wirklich jeden Tag mit Freude in die Arbeit gegangen wäre. Bei der Art von Schreibe, die dann erwartet wurde, und halt auch Themensetzung« (I10).

Was genau ihn am Boulevardjournalismus störte, spricht der ehemalige Journalist nicht direkt an, aber es ist ein weiterer ehemaliger Printjournalist, der erklärt, mit Boulevardjournalismus ginge man »weg von dem eigentlichen gesellschaftlichen Auftrag« (I25). Wie ihm scheint es mehreren Journalist:innen zu gehen, denn in der Online-Befragung gab fast ein Viertel (23,3%) aller Teilnehmenden an, dass »das Gefühl, den eigenen Qualitätsansprüchen nicht mehr gerecht werden zu können«, bei ihnen zum Ausstieg führte (vgl. Tab. 16). Auch Powers und Vera-Zambrano (2024: 137) beobachteten unter Aussteiger:innen in den USA und in Frankreich, dass diese aufgrund einer Kluft zwischen »their own work and what they would like to do« den Beruf verlassen. Die Tatsache, dass Journalist:innen ihre Qualitätsstandards nicht erfüllen können und einen Kontrollverlust über die journalistischen Endprodukte verspüren (vgl. HIGGINS-DOBNEY 2024: 13), sollte als alarmierend für den Produktionsprozess im Journalismus betrachtet werden.

Weitere knappe 20 Prozent (19,7%) der befragten ehemaligen Journalist:innen gaben Rollen- und Wertekonflikte als Ausstiegsmotiv an (vgl. Tab. 16) und auch in den Interviews werden an vielen Stellen Aspekte angesprochen, die auf Konflikte mit dem eigenen Medium deuten. So werden neben der Boulevardisierung auch weitere inhaltliche Unstimmigkeiten aufgedeckt, mit denen die ehemaligen Journalist:innen unzufrieden waren. So werde der Journalismus laut eines Interviewten durch »Clickbaiting« (I34) immer schneller und reißerischer. In einem weiteren Interview heißt es, es gebe »nur noch schnelle, tagesaktuelle, päckchenweise Produktion« (I3). Eine zunehmend monetäre Ausrichtung der Medien beklagt auch ein ehemaliger fester freier Journalist eines Online-Mediums und bestätigt dabei die Befundlage von Helka (2014: 105), dass eine »quoten- und gewinnorientierte Produktion« zum Ausstieg von Journalist:innen beiträgt: »Und das war halt insgesamt ein ziemlicher Druck. Druck um Wachstum, um Aufmerksamkeit und Klicks und Traffic. Und es ging halt gar nicht so sehr um inhaltliche Qualität. Irgendwann gab es die Zielvorgaben, ne, pro Tag vier News oder so« (I28). Als Kernerkenntnis zum Ausstiegsmotiv der Rollen- und Wertekonflikte kann festgehalten werden, dass Journalist:innen dann ihren Beruf verlassen, wenn sie das Gefühl

haben, nicht mehr für die Art von Journalismus zu arbeiten, für den sie ursprünglich beim Berufseinstieg angetreten waren. Häufig sind es dabei die eigenen Qualitätsansprüche an den Journalismus, die die Betroffenen nicht mehr verwirklichen können, weil sie in ihrer Arbeit durch Vorgaben des Medienhauses eingeschränkt wurden. Ein 36-jähriger ehemaliger Online-Redakteur vergleicht dieses Dilemma und die begrenzten Freiheiten in einem plakativen Beispiel:

»Und das war so ein bisschen wie vom Freilandhuhn zur Käfighaltung und es müssen sechs Eier am Tag gelegt werden und man weiß am Ende gar nicht mehr, was man gemacht hat. Also qualitativ kann da auch kein guter Journalismus bei rauskommen. Und das war eben super (betont) frustrierend« (I11).

Die Nachrichtenqualität wird von den ehemaligen Journalist:innen als »wertlos« (I8) und »total schlecht« (I11) beschrieben, da bei einigen Verlagen Quantität vor Qualität stehe (vgl. auch HIGGINS-DOBNEY 2024: 13; PATRICK/ELKS 2015: 57). Wie der folgenden ehemaligen Journalistin ging es also mehreren Befragten: »Und ich habe da auch einen gewissen Anspruch an mich, an meine Arbeit, und das konnte ich dann irgendwann nicht mehr umsetzen« (I34). Zu dieser Erkenntnis kam auch eine Multimedia-Redakteurin nach fünf Jahren im Journalismus: »So wie ich ihn [Beruf] jetzt gerade ausführe, ist es nicht meine Form von Journalismus, wie ich mir meine Arbeit vorstelle« (I5). Häufig geht diese Desillusion mit einer mangelnden Sinnstiftung einher, wie bei einer ehemaligen Fernsehreporterin, die beim Einstieg in den Journalismus ihren Traumberuf verwirklichen wollte:

»Aber ich hatte mir schon viel früher angefangen die Sinnfragen zu stellen von meiner Tätigkeit. Und ich glaube das war der Anfang vom Ende. So Copy und Paste, keine eigenen Themen, eben wenn wir zurückblicken auf die Karla Kolumna, die als Journalistin sich für die kleinen Leute einsetzt und wirklich was bewirken konnte und so weiter und so fort« (I14).

Ihre Traumvorstellung vom Beruf des Journalismus zerbricht also und nach 20 Jahren verließ die Fernsehreporterin den Beruf aufgrund eines Burnouts. Sinnfragen stellte sich auch ein 34-jähriger ehemaliger Journalist: »Ein Punkt war halt tatsächlich, dass man nicht das Gefühl hat, dass man sich in der Szene bewegt, wo man tatsächlich irgendwas, ich sage mal, Substanzielles so macht, dass man irgendwas bewegt« (I28). Besonders hart formuliert eine ehemalige Redakteurin, die nach fast 30 Jahren vom Journalismus ins Bildungswesen wechselte, ihre Beweggründe zum Ausstieg: »Ich habe dann gedacht: ›Was machst du hier eigentlich noch für einen

Scheiß? Also, Interviews mit [SPITZNAME] zu seinem ersten Schultag und lauter so ein blödes Zeug. Ich will das nicht mehr« (I29).

Über die beschriebenen Rollen- und Wertekonflikte hinaus machten die Interviewten auch auf Konflikte mit dem Management aufmerksam, die in ihrem Ausstieg eine Rolle spielten. Dazu zählen in dieser Studie Unstimmigkeiten, teilweise auch Streitigkeiten, mit den Vorgesetzten bzw. der Chefetage. Konkret werden Geschäftsführer:innen, Chefredakteur:innen und Standortleiter:innen genannt, mit denen Interviewte in ihrer Zeit als Journalist:innen Probleme hatten. Die Vorgesetzten werden als »unsolidarisch«, »schwierig«, und »Horror pur« beschrieben.³⁸ Nicht immer werden in den Gesprächen die genauen Vorfälle beschrieben, aber in einigen Fällen waren die ehemaligen Journalist:innen von ihren Vorgesetzten durch den Umgang mit den Mitarbeitenden enttäuscht, erlebten von deren Seite eine mangelnde Wertschätzung und fehlendes Verständnis für die geleistete Arbeit oder zu wenig Unterstützung im Einsatz für eine Anschlussbeschäftigung. Diesbezüglich wird jedoch nicht nur von Meinungsverschiedenheiten berichtet, sondern auch von Streit und Chef:innen, die ihre Machtposition ausnutzten und Mitarbeitenden mit der Kündigung drohten. Es ist die Rede von einem »Chef, der kein Nein akzeptiert und sagt ›du musst und du tust und wenn nicht, dann gehst du‹«, sowie Chefs, die »immer das Messer in der Hand hatten«.³⁹ In zwei Fällen wird sogar von direktem Mobbing gegenüber Journalist:innen berichtet.⁴⁰ Im Fall einer ehemaligen Redakteurin einer regionalen Wochenzeitung kam es, wie sie es nennt, zu einem »Kleinkrieg« mit dem Chefredakteur, als sie sich im Rahmen von Massenentlassungen für Kolleg:innen einsetzte. Das Arbeitsgericht wurde involviert, die Journalistin wurde in der eigenen Berichterstattung provoziert, erhielt Abmahnungen und anonyme Kontrollanrufe, sie erlitt einen Zusammenbruch. Dieses Beispiel verdeutlicht, dass ein Ausstieg auch vonseiten des Arbeitgebers angestoßen werden kann, wenn betroffene Journalist:innen in Konflikten alleine gelassen werden und der Ausstieg aus dem Beruf der einzige Weg für sie ist, um den Konflikten zu

38 Aus Gründen der Anonymisierung und zum Schutz der Interviewten wird bei diesen Zitaten auf die genauen Angaben der Interviewnummer verzichtet.

39 Aus Gründen der Anonymisierung und zum Schutz der Interviewten wird bei diesen Zitaten auf die genauen Angaben der Interviewnummer verzichtet.

40 Aus Gründen der Anonymisierung und zum Schutz der Interviewten wird an dieser Stelle auf die genaue Darstellung der Mobbing-Fälle verzichtet.

entkommen. Situationen wie diese sind kaum nur im Journalismus anzutreffen, vielmehr kann vermutet werden, dass Mobbing und Belästigungen am Arbeitsplatz in verschiedenen Branchen Diskussionssthema sind und Betroffene aus ihrem Beruf vertreiben. Nachdem die bisherige Forschung die Beziehung zwischen Journalist:innen und ihren Führungskräften weitgehend ignoriert hat (PERREAULT/THAM 2024), können die vorgestellten Erkenntnisse als Anlass genommen werden, diese Lücke zu füllen. Schließlich deuten erste Hinweise aus bisherigen qualitativen Studien darauf hin, dass Führungskräfte durchaus einen Einfluss auf die Zufriedenheit von Journalist:innen haben (HULL 2024; PERREAULT/THAM 2024; SETIAWATI/THOMAS 2024) und dass »Probleme mit Vorgesetzten« (HELKA 2014: 100) und ein »management deficit« (DAVIDSON/MEYERS 2016: 597) zum Ausstieg führen können. Auch in der allgemeinen Arbeitssoziologie besteht die Auffassung, dass Vorgesetzte einen großen Einfluss auf den Arbeitsplatz und die Zufriedenheit einzelner Mitarbeitende haben (ARTZ et al. 2016; ZIMMERMAN et al. 2019). Somit gilt es zu überprüfen, ob das Sprichwort »People don't quit bad jobs, they quit bad bosses« (ARTZ et al. 2016: o.S.) auch auf den Journalismus zutrifft.

7.1.3 *Zwischenfazit*

Die im internationalen Forschungsstand dargelegten Gründe, den Journalismus-Beruf zu verlassen, bestätigen sich zum Großteil in der Studie zu Aussteiger:innen in Deutschland. Dabei kann zwischen extrinsisch und intrinsisch motivierten Ausstiegen unterschieden werden, wobei die Befundlage darauf deutet, dass diese nicht unabhängig voneinander gedacht werden sollten. In vielen Fällen sind es mehrere Gründe, die zum Ausstieg von Journalist:innen führen (vgl. HELKA 2014: 143; ÖRNEBRING/MÖLLER 2018: 1054). Der Ausstieg aus dem Journalismus gestaltet sich als ein Zusammenspiel aus Push- und Pull-Faktoren (vgl. VIERERBL/KOCH 2021), wenn Betroffene beispielsweise einerseits mit der Bezahlung unzufrieden sind, gleichzeitig mit dem Blick auf andere Berufsmöglichkeiten den Wunsch verspüren, eine berufliche Umorientierung vorzunehmen. Was sich jedoch gleichzeitig auch zeigt, ist, dass mit dem Wandel des Journalismus, den Arbeitsbedingungen und damit zusammenhängenden monetären Aspekten im Ausstiegsprozess extrinsische Gründe dominieren, den Journalismus zu verlassen. Dass der »Wandel des Journalismus« von den

meisten Befragten als Ausstiegsmotiv angegeben wurde, überrascht nicht vor dem Hintergrund, dass dieser von Journalist:innen subjektiv als sehr präsent in ihrem Alltag wahrgenommen wird (vgl. SEETHALER et al. 2019). Die Gespräche mit den ehemaligen Journalist:innen zeigen auf, dass die Wahrnehmung des Wandels auf den von Seethaler et al. (2019) beschriebenen fünf Dimensionen verortet werden kann: Die Journalist:innen nehmen Veränderungen auf einer technologischen, wirtschaftlichen, organisationalen, inhaltlichen und gesellschaftlichen Ebene wahr, die in ihrem beruflichen Alltag zu Unzufriedenheit führen und schließlich in einem Ausstieg aus dem Journalismus resultieren.

Was an diesem Punkt ebenfalls festgehalten werden kann, ist der Befund, dass sich die Gründe zum Ausstieg je nach Anstellungsart unterscheiden: Bei ehemals freiberuflichen Journalist:innen zeichnet sich eine ›Flucht‹ vor Prekarität ab, viele von ihnen lassen mit dem Berufswechsel eine schlecht bezahlte und unsichere Beschäftigung hinter sich. Bei ehemals Festangestellten überwiegt währenddessen die Unzufriedenheit mit der eigenen Work-Life-Balance und dem Arbeitsklima in Redaktionen. Gleichzeitig hat die geringe Bezahlung auch bei vielen ehemals angestellten Journalist:innen eine maßgebliche Rolle in der Entscheidung zum Ausstieg gespielt. Ausstiegsgründe wie die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie werden sowohl von einst festangestellten als auch von freiberuflichen Journalist:innen als Grund zum Ausstieg angeführt, was die These bestätigt, dass der Journalismus noch immer nicht familienfreundlich genug ist.

Die Tatsache, dass fast ein Viertel der Befragten dieser Studie den Journalismus verließen, da ihre Arbeit subjektiv nicht mehr den eigenen Qualitätsanforderungen entsprach, stellt eine Problematik des Qualitätsverlusts journalistischer Berichterstattung in den Vordergrund. Journalist:innen verlassen den Beruf, weil sie nicht mehr nach ihren Qualitätsvorstellungen arbeiten können. Das Gefühl, Quantität stehe vor Qualität, treibt Journalist:innen aus ihrem Beruf und sollte als alarmierend eingeschätzt werden.

Ausstiegsgründe, die in dieser Studie in der Einordnung des Forschungsstandes erstmalig identifiziert werden konnten, beziehen sich insbesondere auf verschiedene Diskriminierungsformen im Journalismus: Altersdiskriminierung kann ein Treiber zum Ausstieg aus dem Beruf sein, ebenso wie Mobbing am Arbeitsplatz, verbale Belästigung, Rassismus und Sexismus. Selbst wenn die von Diskriminierung betroffenen ehemaligen Journalist:innen eine Minderheit sind, stellen sie eine Gruppe an Aussteiger:innen dar, die unterforscht ist. Was zudem an diesem Punkt

der Untersuchung und in Bezug auf die erste Forschungsfrage festgehalten werden kann, ist die Erkenntnis, dass sich Männer und Frauen in ihren Ausstiegsgründen zum Teil unterscheiden, indem weibliche ehemalige Journalist:innen häufiger aufgrund von Geschlechterungleichheit den Beruf wechseln. Frauen berichten von Ungleichheitserfahrungen im Journalismus, denen es gilt entgegenzuwirken, um eine Berufsflucht von Journalistinnen zu verhindern. Denn diese könnte die Diversität in Redaktionen mindern und dazu führen, dass weibliche Stimmen in der journalistischen Berichterstattung abnehmen (CARLSON/WITT 2020; LEE/KIM 2022).

7.2 Wege

Nachdem beleuchtet wurde, was Journalist:innen zum Ausstieg aus dem Journalismus bewegt (FF1), werden in diesem Unterkapitel Befunde vorgestellt, die sich auf den Ausstiegsprozess beziehen, also den Ablauf der Berufswechsel von Journalist:innen und die Ausstiegswege, die sie einschlagen (FF2).

Wie in Abbildung 6 erkennbar, führen die im vorangegangenen Unterkapitel erläuterten Ausstiegsgründe dazu, dass Journalist:innen mit ihrem Beruf unzufrieden sind. Die Berufsunzufriedenheit stellt eine maßgebliche Komponente im Ausstiegsprozess von Journalist:innen dar, da sie ein Gedankenspiel an einen Berufswechsel und/oder eine aktive Stellensuche anstoßen kann. Anders als in der ursprünglichen Konzeption von Rhodes und Doering (1983) wurde im theoretischen Modell zum Ausstieg von Journalist:innen darauf verzichtet, die Komponente einer Arbeitsunzufriedenheit mit aufzunehmen (vgl. Abb. 6). Denn bei Journalist:innen dieser Studie entsteht Berufsunzufriedenheit nicht zwingend aus Arbeitsunzufriedenheit, das zeigt sich sowohl in den quantitativen, als auch in den qualitativen Befunden: Um die Arbeitszufriedenheit der ehemaligen Journalist:innen abzufragen, wurden diese gebeten, auf einer Skala von 1 bis 5 ihre Zufriedenheit mit ihrem damaligen Job einzustufen (1 = sehr unzufrieden, 5 = sehr zufrieden). Insgesamt 45,6 Prozent gaben hier eine 4 an und 39,4 Prozent bewerteten ihre Zufriedenheit mit der Tätigkeit im Journalismus sogar mit 5 von 5 (mean = 4,23). Die qualitativen Interviews bieten einen Einblick in Faktoren für die rückblickende Zufriedenheit der ehemaligen Journalist:innen. Erzählen diese von ihrer Zeit im Journalismus, kommen viele von ihnen ins Schwärmen: Es sei ein schöner und span-

nender Beruf gewesen, der ihnen Spaß gemacht hatte, weil die Tätigkeit viele Einblicke und Erlebnisse mit Menschen ermöglichte: »Das war ein hochinteressanter Job. Wen man alles getroffen hat. Den Dalai-Lama, die Queen Elizabeth und die Königin Beatrix. [...] Oder Udo Jürgens« (I4). Auch rückwirkend hört man Begeisterung aus den Erzählungen der ehemaligen Journalist:innen heraus, wenn sie sich an Recherchereisen, spannende Termine oder Treffen mit prominenten Personen erinnern. Insbesondere die Begegnungen mit Menschen jeglicher Hintergründe und die Einblicke in verschiedenste Lebenswelten scheinen besonders ausschlaggebende Faktoren für eine hohe Zufriedenheitswahrnehmung unter Journalist:innen zu sein. Eine ehemalige freiberufliche Journalistin kommt deswegen zum Schluss: »Also, es gibt ja niemanden, der sagt, Journalismus sei nicht schön. Also jeder, der das gemacht hat, der liebt das« (I20). Die Gespräche mit den ausgewählten ehemaligen Journalist:innen vermitteln dieses Bild. Sie sind aber möglicherweise auch oder gerade rückblickend zufrieden, weil sie jetzt nicht mehr in dem Beruf tätig sind, so betrachtet es eine ehemalige Freiberuflerin: »Aber ich war davor auch nicht unzufrieden. Ich denke, ich wäre jetzt unzufrieden, wenn ich so weitergemacht hätte. Wenn es genauso weitergelaufen wäre« (I26). Die Distanz, die durch den Ausstieg zum Journalismus entsteht, könnte jedoch möglicherweise ein verzerrtes positives Bild der Tätigkeit im Journalismus entstehen lassen. In der Psychologie wird in diesem Zusammenhang von einem »positivity bias in memory« (ADLER/PANSKY 2020) gesprochen – also einer Form der positiven Verfälschung der eigenen Erinnerung.

Die Tatsache, dass Journalist:innen dieser Studie mit ihrem damaligen Beruf meist sehr zufrieden waren, widerspricht den theoretischen Annahmen von Rhodes und Doering (1983), dass die Unzufriedenheit mit der konkreten Tätigkeit eine maßgebliche Rolle im Berufswechsel-Prozess spielt (vgl. Kap. 3.3.1). Gleichzeitig steht dieses Ergebnis im Einklang mit der in Kapitel 2.3 diskutierten hohen Zufriedenheit des Berufsstands, die eine neue Dimension erfährt durch die Tatsache, dass in dieser Studie *ehemalige* Journalist:innen ihre damalige Zufriedenheit retrospektiv reflektieren. Auch Helka (2014: 142), stellte bereits klar, dass Journalist:innen selbst dann ihren Beruf verlassen, wenn sie zufrieden mit ihrer aktuellen Stelle sind – beispielsweise, weil ein Stellenangebot im Vergleich mit der aktuellen Situation noch attraktiver erscheint. Somit kann festgehalten werden, dass die konkrete Arbeitszufriedenheit nicht unbedingt einen direkten Einfluss auf die Berufszufriedenheit hat – und vice versa (vgl. auch STEFFAN 2015: 269).

Die Berufs- und Arbeitszufriedenheit von Journalist:innen sollten als unabhängige Konstrukte betrachtet werden (ebd.), denn Aussteiger:innen sind vor allem mit ihrem Beruf unzufrieden – nicht mit der damit verbundenen journalistischen Tätigkeit.

Im folgenden Abschnitt wird der Blick zunächst auf Ausstiegszeitpunkte und Auslöser für Ausstiege von Journalist:innen gerichtet (7.2.1), die Berufswechselgedanken anstoßen. Gedankenspiele zum Ausstieg von Journalist:innen werden in einem weiteren Unterkapitel (7.2.2) beschrieben, sodass die Ergebnispräsentation dem Versuch folgt, den Ausstiegsprozess von Journalist:innen chronologisch zu ergründen.

7.2.1 *Ausstiegszeitpunkte und auslösende Momente*

Über die Hälfte der teilnehmenden Ex-Journalist:innen (56,8%) gaben in der Online-Befragung an, dass ein bestimmtes Vorkommnis oder ein bestimmter Moment ihre Entscheidung zum Ausstieg ausgelöst hat. Bei etwa drei Vierteln (72,0%) war dieses Vorkommnis rein beruflicher Art und bei knapp einem Viertel (24,3%) beruflicher und privater Art. Lediglich 3,7 Prozent gaben an, dass das auslösende Erlebnis rein privater Natur war. Auch die qualitative Studie macht deutlich, dass sich sowohl bei extrinsisch motivierten als auch bei intrinsisch motivierten Ausstiegen Auslöser im Leben der ehemaligen Journalist:innen erkennen lassen, die ihre Wechsel anstießen oder beschleunigten. Ereignisse oder Erlebnisse aus dem privaten Umfeld der Journalist:innen wurden auch in den Interviews geschildert. Ein Beispiel dafür ist etwa, wenn beim Umzug von Partner:innen feststeht, dass sich der neue gemeinsame Lebensmittelpunkt in eine andere Stadt verlagern wird (I27, I36) und dies als Motivation betrachtet wurde, sich eine neue Stelle außerhalb des Journalismus zu suchen: »Also, es war schon der Punkt, wo ich dann gesagt habe: ›Okay, jetzt mache ich das einfach. Jetzt springe ich halt mal und gucke, wo ich lande‹« (I27). An diesem Beispiel ist erkennbar, dass persönliche Erlebnisse auch als Anlass genommen werden, den bereits geplanten oder gewünschten Berufswechsel in die Tat umzusetzen. Außerdem ist in geschilderten Situationen wie diesen der Typus des »Relocator« von Maertz und Kmitta (2012: 33; Kap. 3.2.3) erkennbar, wenn für einen privaten Umzug eine Stelle gekündigt wird.

Im Fall einer ehemaligen Journalistin und Mutter war es die Trennung vom Ehemann, die den Ausstieg aus dem Journalismus erforderte (I15). Für

sie wurde klar, dass weder die Arbeitszeiten noch das Einkommen ihre Rollen als Journalistin und alleinerziehende Mutter zulassen würden. Eine ehemalige feste freie Journalistin schildert gleichzeitig, dass auch ihre Nebenkostenabrechnung für sie ein Zeichen war, sich eingestehen zu müssen, dass der Journalismus für sie finanziell nicht mehr tragbar war:

»In der Woche kam dann halt auch die Nebenkostenabrechnung und wenn du dann halt irgendwie mit Anfang 30, Mitte 30 da sitzt und halt Bauchschmerzen hast, weil du es selbst nicht bezahlen kannst und dann halt bei deiner Mutter fragst und sagst: Mami, kannst du mir was leihen? Da war für mich der Moment gekommen, dass ich gesagt habe, so kann es nicht weitergehen. Also, das funktioniert einfach nicht« (I32).

Eine andere Journalistin traf die Entscheidung, ihren Beruf verlassen zu wollen, in der Elternzeit, in der sie sich Gedanken zu ihrer beruflichen Zukunft machte:

»Und ja, wann war das? Also es war während der Elternzeit. Wenn du's jetzt nochmal zeitlicher genauer haben willst, war das dann schon so dieses: in der Elternzeit noch mal neu überlegen: Was kann ich danach beruflich weitermachen, perspektivisch?« (I35).

Aber auch Momente im beruflichen Kontext wurden von einigen ehemaligen Journalist:innen als Auslöser für ihre Entscheidung zum Ausstieg beschrieben. Eine ehemalige Redakteurin einer Tageszeitung spricht in diesem Zusammenhang von »kleinen Aha-Erlebnissen, wo man sich denkt ›Aha, hier bin ich also. Möchte ich denn bleiben?‹. Wo ich dann schon recht schnell festgestellt habe, auf Dauer nicht« (I13). Dass diese ›Aha-Erlebnisse‹ unterschiedlicher Art sein können, demonstrieren die Interviews: Es kann sich dabei um einen Streit mit der Chefin handeln, der einer ehemaligen Journalistin klar machte, dass die Zusammenarbeit nicht mehr funktionieren kann oder ein Jubiläum der Zeitung, das bei einer ehemaligen Redakteurin dazu führte, dass sie ihre Karriere und beruflichen Vorstellungen überdachte:

»Also die Zeitung ist vor vier Jahren [RUNDE ZAHL] Jahre alt geworden. Und das war dann für mich noch mal so ein Punkt, zu gucken, klar, wo kommt man her eigentlich, das war auch ein familiengeführter Verlag in [ZAHL] Generation. Da ist natürlich der Blick zurück auf [ZAHL] Jahre schon etwas special. Aber andererseits führt das einen dazu, zu gucken, wo will man eigentlich hin« (I6).

Auch einprägende negative Ereignisse wie verbale Belästigung im Fall einer ehemaligen Journalistin können die Entscheidung, den Beruf verlassen zu wollen, anstoßen: »Also es war einmal dieser Moment, als dieser Kommentar kam von wegen: ›Zieh dich mal halt so ein bisschen freizügiger

an« (I32). Manchmal beschreiben die Interviewten Momente wie diese auch als den sprichwörtlich letzten Tropfen, der das Fass an Unzufriedenheit oder Frustration zum Überlaufen bringt. »Ja und irgendwann mal war es dann genug« (I21), wird in diesem Zusammenhang berichtet. Eine ehemalige Redakteurin einer Zeitschrift berichtet ergänzend dazu: »Es war das i-Tüpfelchen, dass ich dann auch gesagt habe, ›Jetzt geht das nicht mehr« (I33). Ähnlich nahm es eine ehemalige Freiberuflerin wahr, die gemeinsam mit anderen Freiberufler:innen den Entschluss traf, auszusteigen: »Also irgendwann ist die Grenze erreicht, wo es nicht mehr geht. Und die Grenze haben wir halt gesehen und gesagt: ›Jetzt nichts wie weg« (I20).

Die in der Kündigungs-Literatur beschriebenen »shocks« auslösender Kündigungsmomente (LEE/MITCHELL 1994: 74; vgl. Kap. 3.2) können somit in mehreren Fällen auch bei Journalist:innen dieser Studie beobachtet werden. Tabelle 18 gibt einen zusammenfassenden Überblick zu den in den Interviews identifizierten ›Shocks‹, dabei werden diese in beruflicher und privater Art unterteilt. Einige der aufgelisteten auslösenden Erlebnisse werden auch in Kapitel 8 näher beschrieben, in dem Typen an Aussteiger:innen präsentiert werden.

TABELLE 18

Berichtete berufliche und private ›Shocks‹ im Ausstiegsprozess der interviewten ehemaligen Journalist:innen

Berufliche ›Shocks‹	Private ›Shocks‹
• Streit mit Vorgesetzten • Sexismus-Erlebnis im beruflichen Umfeld • Mobbing-Erlebnis im beruflichen Umfeld • Miterleben von Personalpolitik und Stellenabbau im Medienhaus (Kolleg:innen werden nicht entfristet, Stellen werden nicht nachbesetzt) • Änderungen am eigenen Vertrag • Kürzung des Gehalts • Jubiläum des Medienhauses • Stellenangebot	• Trennung vom Ehepartner/von der Ehepartnerin • Umzug des Partners/der Partnerin • Körperlicher Zusammenbruch • Eintreffen der Nebenkostenabrechnung • Eintreten des 40. oder 50. Geburtstags • Eintritt der Elternzeit

Nicht immer werden die auslösenden Momente bzw. ›Shocks‹ von den Journalist:innen als selbstbestimmt wahrgenommen, beispielsweise wenn ein körperlicher Zusammenbruch einen Ausstieg aus dem Beruf erzwingt. Eine ehemalige Fernsehjournalistin erinnert sich auch vier Jahre nach ihrem

Ausstieg noch an den genauen Tag, als sie aufgrund der hohen Belastung die Entscheidung traf, den Journalismus zu verlassen. »Ja, das war genau der Tag. An dem Tag wusste ich, ich will es nie wieder machen« (I14). Diese Formulierung verdeutlicht, wie einprägsam diese Entscheidung für sie war.

In einzelnen Fällen kann auch ein im Voraus terminierter Ausstieg erkannt werden – also geplante Ausstiege, die aus der Kündigungsfor-schung als »preplanned quitters« (MAERTZ/CAMPION 2004: 579) bekannt sind. Dies trifft auf ehemalige Journalist:innen zu, bei denen beispielsweise die Überlegung existierte, »ab vierzig mal [nach anderen Karriere-möglichkeiten] zu gucken« (I2) oder sich »in dem Jahr, in dem ich fünfzig werde« eine Auszeit vom Beruf zu nehmen (I9). Rückblickend beurteilen einige ehemalige Journalist:innen ihre Zeitpunkte des Ausstiegs als »rich-tig« (I34) und »rechtzeitig« (I31). Eine 62-jährige ehemalige Redakteurin hingegen betrachtet ihren Ausstieg angesichts der »langen Leidenszeit« im Journalismus als zu spät: »Und ich habe mich manchmal schon gefragt, ob das eigentlich notwendig war, ob es nicht besser gewesen wäre, früher auszusteigen« (I29).

Bei einem Teil der ehemaligen Journalist:innen gab es kein konkretes Ereignis oder Erlebnis, das zum Ausstieg führte, sondern dieser lief »schlei-chend« (I5, I16, I17, I23, I31, I35, I36) oder »in Etappen« (I18) ab. Ein junger ehemaliger Freiberufler beschreibt diesen Prozess wie folgt:

»Und ja, insofern gab es jetzt nicht den Punkt, wo ich gesagt hab': Heute gucke ich auf mein Konto oder auf meine Wohnung oder auf irgendwelche Kriterien und sage: Ich bin gescheitert, so kann es nicht weitergehen. Sondern es war eher so eine orga-nische Entwicklung von dem einen Weg zu dem anderen hin« (I31).

Einige Interviewte erinnern sich nicht an einen konkreten Ausstiegs-moment, sondern erzählen von einem »Paket« an Gründen (I25), die in Kombination zum Ausstieg geführt hätten. Insbesondere bei ehemals fest-angestellten Journalist:innen zeigt sich, dass die vergleichsweise privile-gierte Position zu einem schleichenden Ausstiegsprozess beitragen kann:

»Und es gibt jetzt nicht so den konkreten Tag, wo ich sagen würde »An dem Tag habe ich den Entschluss gefasst und muss jetzt hier raus«. Sondern ich war ja in dieser bequemen Situation, ich war unbefristet, festangestellt als Redakteur. Zu, ich sag mal, den vertraglichen Konditionen, die ich selber verhandelt habe, mit denen ich so auch weitestgehend zufrieden war. Das heißt, ich hab' nicht so einen typischen Tag gehabt, an dem ich gesagt habe »Dieses Ereignis hat mich so geprägt«, dass ich da gesagt habe, dass ich da raus muss« (I3).

Auch reflektieren einige Interviewte, dass sie den Wunsch des Ausstiegs nicht auf einen spezifischen Moment oder einen konkreten Grund zurückverfolgen können: »Ich kann es auch noch nicht so ganz sagen: ›Was war es am Ende?‹« (I24).

7.2.2 *Gedankenspiele und Vorbereitungen eines Ausstiegs*

Im Durchschnitt dauerte der Entscheidungsprozess, den Journalismus zu verlassen, bei den Befragten dieser Studie neun bis zehn Monate – das ergab die Auswertung der Online-Befragung. Der also fast ein Jahr andauernde Prozess eines Ausstiegs deutet darauf, dass die Entscheidung, den Journalismus zu verlassen, nur selten kurzfristig getroffen wird. Auch in der allgemeinen Literatur zu Kündigungen heißt es, Fluktuation sei kein spontaner Prozess, sondern »das Resultat einer längerfristigen Planung« (BAILLOD 1992: 222). Die Gespräche mit den ehemaligen Journalist:innen bekräftigen diese These, da in diesen deutlich wird, dass einem Ausstieg häufig ein längeres Gedankenspiel (vgl. Abb. 6) mit vielen Abwägungen vorausging. Zu einem solchen Gedankenspiel kommt es insbesondere dann, wenn Journalist:innen einen »Plan B« (I36) haben: In den Überlegungen zum Ausstieg aus dem Journalismus werden in vielen Fällen verschiedene Möglichkeiten abgewogen und potenzielle neue Berufe mit der aktuellen Tätigkeit im Journalismus verglichen (vgl. Abb. 6). Manchmal kann dabei auch in Erwägung gezogen werden, doch innerhalb des Journalismus eine Stelle zu suchen und lediglich das Medium bzw. Medienhaus zu wechseln.

»Ja, ich habe tatsächlich immer wieder mit dem Gedanken gespielt, das weiterzumachen. Das ist was, was ich gern gemacht habe und was ich ganz gut konnte. Also der Gedanke zu einem besser bezahlten Medium mit mehr Möglichkeiten, mit einem größeren Umkreis, einer größeren Stadt – wichtiges Stichwort für mich – war auch oft da, ja« (I15).

Ähnlich formuliert es auch eine junge ehemalige Journalistin, die sich zunächst für alternative Stellen im Journalismus interessierte, dann aber in die Öffentlichkeitsarbeit wechselte: »Genau, also ich habe im Journalismus geschaut. Mir war aber auch klar, dass da eigentlich fast nichts mehr zu machen ist. [...] Also es war mir völlig klar, dass es da schwierig wird, auf Dauer was zu bekommen« (I18). Das macht deutlich, dass bei den befragten Aussteiger:innen Stellenwechsel innerhalb des Journalismus nicht immer kategorisch abgelehnt wurden. Jedoch wurde vielfach ein Wechsel innerhalb

des Journalismus dann letztendlich doch ausgeschlossen, weil dieser keine Lösung für ihre Unzufriedenheit oder Probleme liefern konnte: »Also, um aus diesen Problemen rauszukommen, war mir eigentlich klar, dass es im Journalismus nicht geht« (I23). Manchmal zeigte sich auch im Bewerbungsprozess, dass keine Stelle im Journalismus in Aussicht war oder die angebotenen Stellen die (Gehalts-)Vorstellungen der Journalist:innen nicht entsprachen.

Die Interviewten nennen in den Gesprächen auch Berufsmöglichkeiten, die Alternativen zu ihrer aktuellen Tätigkeit dargestellt hätten, jedoch wieder verworfen wurden: »Ja, ich hätte zum Beispiel auch ganz gerne Kräuterpädagogik gemacht, aber da hätte ich erst mal wahnsinnig viel Geld hinblättern müssen« (I21). Andere Überlegungen wurden deswegen abgelehnt, weil die Journalist:innen die Voraussetzungen für eine bestimmte Branche oder Stelle nicht hatten oder eine aufwendige Weiterbildung notwendig gewesen wäre. Auch die Bindung an eine bestimmte Region durch die Familie kann dazu führen, dass Journalist:innen einige Karriereoptionen nicht weiter verfolgten.

Einige Journalist:innen dieser Studie gingen sehr strukturiert in ihrer Entscheidung des Ausstiegs vor, indem sie beispielsweise Pro- und Contra-Listen erstellten und Argumente für und gegen den Journalismus sammelten. So wog eine ehemalige Redakteurin die Vor- und Nachteile eines Ausstiegs für sich ab:

»Da macht man so 'ne Pro-Contra-Liste, was sind so die Kriterien. Man gibt seine Freiheit auf, man gibt das ganze journalistische Arbeiten, hinter dem man natürlich total steht, auf, den Redaktionsalltag, diese Vielfältigkeit an Themen, die man einfach im Journalismus hat. Aber auf der anderen Seite stand da natürlich, ok, ich habe geregelte Arbeitszeiten [...]« (I5).

Auch ein ehemaliger Freiberufler berichtet von den Gedanken, die ihm zum damaligen Zeitpunkt durch den Kopf gingen: »Und dann musste ich halt darüber nachdenken. Und sagen ›Hm, will ich das? Kann ich das?‹ Und in der Summe hab' ich dann viele Überlegungen getroffen und in der Summe war dann die Bilanz ›Ja, ich mach das jetzt mal‹« (I17). Journalist:innen mit Wechselgedanken stellten sich Fragen zu ihren Vorstellungen des Berufs, zu ihrer Zukunft und ihrer Zufriedenheit im Beruf. Eine ehemalige Redaktionsleiterin griff nach ihrer Entlassung sogar auf professionelle Beratung für diesen Entscheidungsprozess zurück, bei der sie schlussendlich zur Einsicht kam, dass der Ausstieg aus dem Journalismus der einzige Weg für sie ist, um glücklich zu werden:

»Weil ich dann tatsächlich angefangen habe, mich noch mal hinzusetzen. Auch mit professioneller Hilfe noch mal Supervision gemacht habe [...]. Um einfach noch mal zu schauen: Was sind denn meine Werte im Journalismus? Was ist das, was ich machen will? Und dann kam am Ende tatsächlich dabei raus, dass ich nicht mehr zurück kann. Weil ich einfach nicht mehr so arbeiten kann, wie ich arbeiten möchte. Und aus diesem Grund habe ich mich dann dazu entschieden, die Seiten zu wechseln« (I34).

Auch die eigene Familie wird teilweise von Journalist:innen zur Entscheidungshilfe hinzugezogen und um Rat gefragt. In der Online-Befragung stimmten 86,9 Prozent der Teilnehmenden der Aussage (eher stark oder stark) zu, dass das persönliche Umfeld sie in ihrer Entscheidung zum Ausstieg unterstützte. Zum Teil zeigt sich, dass der Ausstieg auch die Familie der Journalist:innen beeinflussen würde – sei es positiv (beispielsweise durch mehr Zeit für die Familie) oder negativ (beispielsweise durch einen Umzug). Im Fall eines 51-jährigen ehemaligen Reporters war beispielsweise klar, dass sein Berufswechsel bedeuten würde, dass er zwischen dem Wohnort seiner Familie und seiner neuen Arbeitsstelle pendeln müsste:

»Man muss sich wirklich dann irgendwann entscheiden, und zwar nicht nur allein, mit Hilfe der Familie: ›Gehe ich dieses Risiko ein, gehe ich es nicht ein.« [...] Dann im Herbst [JAHR] war das, wo wir dann gesagt haben: ›Jetzt müssen wir zu einer Entscheidung kommen. Wir müssen uns überlegen. Machen wir das?‹ Weil das ja auch für die ganze Familie eine Zumutung ist mit der Pendelei und so. ›Machen wir das? Machen wir es nicht?‹ Und haben dann gesagt: ›Wir probieren es« (I25).

Nichtsdestotrotz wird von Interviewten die Entscheidung, den Journalismus zu verlassen, als ein Entschluss betrachtet, den sie am Ende selbst haben treffen müssen: »Also meine Frau weiß sehr genau, dass mein Herz fürs Radio schlägt. Und die hat mir auch gesagt ›Ich kann dir diese Entscheidung nicht abnehmen« (I2).

Auch Ängste und Sorgen können Teil des Gedankenspiels der ehemaligen Journalist:innen sein. Bedenken kamen bei den Interviewten auf, da die meisten nur schwer abschätzen konnten, was sie im neuen Beruf erwarten würde. Auch die Vorstellung des Wechsels selbst führte aufgrund fehlender Erfahrungswerte zu Zweifeln: »Und ich konnte mir das eigentlich auch gar nicht richtig vorstellen, wie das ist, zu wechseln oder auszusteigen« (I9). Mehrere Interviewte fragten sich, ob der Ausstieg sie tatsächlich zufriedener oder zumindest ähnlich zufrieden machen würde, »weil der alte Job, der hat mich unglaublich zufrieden gemacht, auch wenn er stressig war, aber ich war da immer unglaublich glücklich und zufrieden mit. Und

ich hatte tatsächlich Angst davor, dass das dann weg ist« (I34, ehemalige Redaktionsleiterin). Wie sie sahen mehrere Interviewte im Ausstieg das Risiko, im neuen Beruf unzufriedener zu sein. Schließlich demonstrieren die quantitativen Befunde, dass der Großteil der Wechsler:innen mit der Tätigkeit im Journalismus zufrieden war (vgl. Kap. 7.1). Damit zusammenhängend haben Journalist:innen Ängste, die sie auch mit einem Scheitern in Verbindung bringen: »Mit dem Bewusstsein, das kann auch scheitern, in Klammern: ziemlich schnell« (I25).

Unsicherheitsgefühle im Ausstiegsprozess können aber auch durch die normativen Vorstellungen einer Gesellschaft hinsichtlich eines klassischen geradlinigen Karriereverlaufs entstehen. So berichtet eine ehemalige Printjournalistin, die nach 20 Jahren Berufserfahrung eine Umschulung als Erzieherin machte, von ihrer Gefühlslage kurz vor dem Ausstieg:

»Also, ich habe so ein Jahr noch mit mir herum gekämpft, weil ich gedacht hab': »Es ist ja schon ein bisschen verrückt.« Ich war schon über fünfzig dann. Und dann hat es mich aber nicht losgelassen und es war für mich dann so ein Zeichen, dass ich gedacht habe: »Also, dann musst du es ja wohl jetzt machen und probieren.« (I21).

Einige Journalist:innen betrachteten Gedankenspiele an einen Wechsel bereits als ersten Schritt bzw. als Zeichen für einen notwendigen Ausstieg. Sie sahen für sich ein, bereit für einen Wechsel zu sein und offen für eine neue Branche zu werden: »Eine Überwindung war eher sozusagen der Schritt vorher: Zu sagen, dass man sich ja auch gedanklich einfach schon ein bisschen trennt, wenn man sich anderswo bewirbt. Das war für mich schon ein Schritt in den, sozusagen, in den Weggang, insgesamt« (I35).

Eine ehemalige Journalistin hatte bereits einige Jahre vor ihrem definitiven Ausstieg einen Wechsel geplant, sich dann aber doch noch nicht bereit dazu gefühlt:

»Hab' dort auch den Arbeitsvertrag schon unterschrieben und stand dann aber heulend im Büro des Chefredakteurs und habe irgendwie festgestellt ich kann und will hier irgendwie noch nicht weg. Also ich hab' in dem Moment, wo ich eigentlich meine Kündigung abgeben wollte, gemerkt, ich kann das nicht« (I13).

Ähnlich ging es auch einer weiteren ehemaligen Journalistin, die vor ihrem tatsächlichen Wechsel in die Pressearbeit bereits einmal ein Stellenangebot aus der Unternehmenskommunikation bekommen hatte, damals jedoch noch nicht einwilligte:

»Aber den Schritt zu gehen habe ich mich dann tatsächlich nie getraut, weil ich mir nicht sicher war, ob ich dann zufriedener bin oder ich auch einfach ein Mensch bin, der solche Schritte nicht einfach so geht, sondern sich das sehr gut überlegt« (I34).

Die beiden Beispiele veranschaulichen, dass die Entscheidung, sich vom Journalismus zu lösen, eine große Überwindung sein kann, und dass aus Sicht der Betroffenen der passende Zeitpunkt kommen muss, um die Idee dann tatsächlich mit gutem Gewissen und überzeugt in die Tat umzusetzen. Selbst als die Entscheidung dann getroffen war, hatten einige Journalist:innen noch immer damit zu kämpfen, zu dieser auch zu stehen. Rückblickend erscheinen einer ehemaligen Redakteurin diese Zweifel jedoch als hinfällig: »Ich hatte schon lange mit mir gehadert, aber als ich dann entschlossen habe, ich versuche jetzt diesen Schritt, gut, dann war's ja eh hinfällig. Dann musste ich das ja machen« (15).

7.2.3 *Ablauf eines Ausstiegs*

Die quantitativen Daten zeigen, dass der Ausstieg aus dem Journalismus beim Großteil der Befragten dieser Studie auf einer Eigenkündigung basierte (vgl. Tab. 19).⁴¹

TABELLE 19

Art der Ausstiege der ehemaligen Journalist:innen

	Häufigkeit	Prozent
Ich habe gekündigt.	126	67,4
Mir wurde gekündigt.	39	20,9
Ich war freiberuflich im Journalismus und habe diese Tätigkeit hauptberuflich aufgegeben.	22	11,8
Gesamt	187	100

Anmerkung: Frageformulierung: »Basiert Ihr Berufswechsel auf einer Eigenkündigung oder wurde Ihnen gekündigt?« (N = 187)

41 Die Verteilung weist einen Widerspruch auf, nachdem im Sample nicht 22, sondern 53 ehemals Freie vertreten sind (vgl. Kap. 6.3.3). Denkbar ist, dass ehemals Freie, die von ihrem Auftraggeber keinen Auftrag mehr bekommen haben, dies als eine Art Kündigung wahrgenommen haben und deswegen die zweite Antwortoption angegeben haben könnten. Anders herum könnte es sein, dass Freiberufler:innen bei der freiwilligen Entscheidung, die Freiberuflichkeit aufzugeben, dies als eine Art Eigenkündigung wahrnehmen. Filtert man alle ehemaligen Freiberufler:innen aus der Gruppe der Eigenkündigungen und Entlassungen, ergibt sich die folgende Verteilung: 99 Eigenkündigungen (52,9%), 31 Entlassungen (16,6%) und 53 Aufgaben der Freiberuflichkeit (28,3%). Auch nach der Umcodierung zeigt sich also, dass Eigenkündigungen im Sample am häufigsten vertreten sind.

Im Folgenden werden zunächst Eigenkündigungen von Journalist:innen als Teil des Ausstiegsprozesses näher beleuchtet, anschließend Entlassungen und die Aufgabe einer Freiberuflichkeit im Journalismus.

Eigenkündigungen

46,1 Prozent der Befragten hatten (mindestens) ein konkretes Stellenangebot und kündigten anschließend ihre Stelle im Journalismus. Dass Journalist:innen meist erst nach einem konkreten Stellenangebot kündigen, zeigen auch frühere Befunde (HELKA 2014: 30). Die Erkenntnisse zum Ablauf der Kündigung weisen dabei kaum journalismusspezifische Besonderheiten auf und können so auch in anderen Berufen vermutet werden. In den Interviews schildern die ehemaligen Journalist:innen, wie sie schriftlich oder mündlich ihren Vertrag beim Medienhaus kündigten. Ein 29-jähriger ehemaliger Journalist reichte zum ersten Mal eine Kündigung ein und hatte sich den Prozess komplizierter vorgestellt:

»Wie habe ich mich gefühlt? Ja, es war irgendwie ein komisches Gefühl. Es war dann schon krass so einen Brief da zu schreiben oder so eine E-Mail. Ich habe, glaube ich, ein Word irgendwie gemacht und das dann an den Chefredakteur geschickt, irgendwie so. Also es geht total einfach« (I36).

Einige Journalist:innen haben auch das Gespräch mit ihren Vorgesetzten gesucht, was ein Interviewter als »Ausstiegs-Gespräch« bezeichnet (I25). In diesen Gesprächen versuchten einige Journalist:innen noch, mit dem neuen Stellenangebot als Druckmittel eine bessere Position auszuhandeln, wie ein ehemaliger Redakteur einer Tageszeitung: »Also das weiß ich nicht, ob ich es gemacht hätte, aber zumindest wollte ich ihnen die Chance bieten, mir etwas Attraktiveres anzubieten« (I10). Nachdem dies jedoch nicht eintrat, kündigte er. Bei einer ehemaligen Ressortleiterin versuchten wiederum die Vorgesetzten, sie in ihrer Stelle zu halten, konnten sie jedoch nicht überzeugen: »Es gab da nochmal den Versuch, sozusagen, mit mir zu sprechen, ob's irgendeine Möglichkeit gibt, dass ich doch bleibe und ob man mir noch irgendwas anderes anbieten könnte, um mich umzustimmen. Aber da war ich fest entschlossen« (I35). Von seiner Entscheidung nicht mehr abhalten ließ sich auch ein ehemaliger Reporter: »Ich habe denen nicht wirklich eine Chance gelassen, darüber zu verhandeln« (I25).

Einige ehemalige Journalist:innen machten in den Gesprächen mit ihren Vorgesetzten transparent, was sie zum Ausstieg bewegte und ein ehemaliger Redakteur berichtet, dass er die einstündige Aussprache mit

seinem Geschäftsführer als »ganz gut« empfunden habe (I25). Auch eine ehemalige Redakteurin einer Tageszeitung sprach ehrlich mit ihrer Chefredakteurin über die Entscheidung, was ihr jedoch nicht leichtfiel:

»Zwei Tage später bin ich dann zur Chefredakteurin und ich hatte wirklich Tränen in den Augen, weil auch wir haben sehr lange zusammen gearbeitet. Und hab' zu ihr gesagt ›Ich gehe. Es fällt mir nicht leicht, ich freue mich trotzdem auf die neue Herausforderung‹ und sie hat gesagt, sie kann es total verstehen« (I13).

Bei anderen ehemaligen Redakteur:innen stieß die offengelegte Kündigung auf kein Verständnis:

»Ich hab' ihm die Gründe genannt, die dazu geführt haben. Das Feedback war damals sehr interessant, weil er gemeint hat ›Ja [NAME], du kannst das schon ausprobieren, aber ich sehe dich da nicht. Du kommst sowieso wieder zurück in ein, zwei Jahren«. Mittlerweile ist er auch nicht mehr im Journalismus, muss man auch dazu sagen (lacht)« (I5).

Nicht alle Interviewten nannten vor ihren Arbeitgebern die wahren Gründe für ihre Kündigung, sondern erwähnten beispielsweise private Gründe (z.B. einen Umzug), und erzählen, die Entscheidung auf diesem Weg »verkauft« zu haben (I36). Die Journalist:innen vertreten dabei die Einstellung, mit der Offenlegung ihrer wahren Gründe sowieso »nichts an den Tatsachen ändern zu können« (I36). Denn häufig herrscht unter den ehemals Festangestellten die Einstellung, »im Guten« (I27, I36) gehen zu wollen und Streitigkeiten zu vermeiden. Nichtsdestotrotz bietet ein Interview mit einer ehemaligen Redakteurin einer Wochenzeitung einen Einblick in den Ablauf einer Kündigung, in der sie und ihr Vorgesetzter sich nicht harmonisch voneinander trennten. Die Redakteurin verließ das Medienhaus unter anderem wegen Abmahnungen, die ihr der Arbeitgeber nach mehreren Auseinandersetzungen schickte. Bei der Ankündigung ihrer Kündigung sprach ihr der Vorgesetzte ein Hausverbot aus. Die sehr ausführliche Schilderung des Gesprächs macht deutlich, dass Journalist:innen und ihre Vorgesetzten in Einzelfällen auch im Streit und Vertrauensbruch auseinandergehen. Außerdem zeigt die ehemalige Journalistin mit ihrer Beschreibung auf, wie viele Einzelheiten einer Kündigung bei Betroffenen in Erinnerung bleiben können.⁴²

42 Aus Gründen der Anonymisierung und zum Schutz der interviewten Person wird an dieser Stelle auf Zitate und die Angabe der genauen Interviewnummer verzichtet.

Von der Kündigung und der Entscheidung zum Berufswechsel berichten einige Journalist:innen ihren Kolleg:innen sehr früh, andere erst kurz vor dem letzten Arbeitstag. Zum Teil geschieht dies öffentlich in einer Versammlung oder Konferenz, in einigen Fällen auch nur im sehr kleinen Kreis.

»Und er [Chefredakteur] meinte, »Ich muss euch erstmal noch was mitteilen. Und zwar geht's um [VORNAME]«. Da guckten mich alle schon so an. Dann meinte er »[VORNAME] wird [ZEITUNG] verlassen«. Dann hörte man halt wirklich so von paar Leuten »Was? Nicht dein Ernst?«, weil ich halt auch gerne als Reporter gearbeitet habe. Andere fingen dann an zu lachen, weil die sich dachten »Ok, das war klar, dass der auch irgendwann geht, ne. Wie sollen wir das denn jetzt noch schaffen?« (I3).

Dass Kolleg:innen bei der Verkündung der Kündigung überrascht und erstaunt reagieren, zeigt sich in einigen Schilderungen. Ein ehemaliger Tageszeitungsjournalist, der 30 Jahre lang im Journalismus tätig war, berichtet davon, dass sein Chefredakteur »schockiert« und »sprachlos« auf die Kündigung reagiert habe (I25). Von einer ähnlichen Fassungslosigkeit einer Kollegin erzählt eine weitere ehemalige Redakteurin, die ebenfalls fast 30 Jahre lang im Journalismus arbeitete: »»[NAME], ich kann es nicht fassen, dass du aufhörst. Ich kann es nicht fassen. Und ich bedauere das auch für mich.«« (I29). Das Erstaunen bezieht sich jedoch in erster Linie auf die Tatsache, dass genau die betroffenen Journalist:innen kündigen und weniger auf die Tatsache, dass sie den Journalismus verlassen. Denn Letzteres stößt im journalistischen Umfeld der Interviewten häufig auf Verständnis, denn sie seien nicht »die einzigen« (I12), die gehen. »Alle, die jung waren, sind gegangen. Und dementsprechend hat das jeder verstanden«, berichtet eine 27-jährige ehemalige TV-Journalistin beispielsweise (I18). Ähnlich heißt es in der Reflexion einer ehemaligen Printjournalistin: »Letztlich war ich jetzt auch nicht die erste, die da gegangen ist« (I35). Insbesondere der typische »Seitenwechsel« vom Journalismus in die Public Relations sei »keine Überraschung« (I2).

Einige ehemalige Journalist:innen berichten davon, wie ihre damaligen Kolleg:innen sich mit ihnen freuten und sie für den geplanten Ausstieg beglückwünschten: »Da wurde auch sofort gesagt »ach, ja ist ja toll!« (lacht). »Gut, dass du's geschafft hast.«« (I16). Diese Aussage unterstreicht den Befund der Online-Befragung, dass knapp 40 Prozent (39,6%) der Aussage zustimmten, dass Kolleg:innen aus dem Journalismus neidisch auf ihren Ausstieg waren. In einem Interview heißt es: »Es gibt Leute, die sagen: »Toll, dass du es geschafft hast.« Und »Endlich.« Auch Leute, die da selber unzufrieden sind und die sagen: »Mensch, würde ich doch auch mal« oder

›Könnte ich‹ oder so« (I25). Eine Mischung aus Neid und Bewunderung erlebte auch eine 31-jährige Redakteurin vonseiten ihrer Kolleg:innen, als sie ihren Weggang verkündete: »Also ein paar haben auch gesagt ›Ah du traust dich, ich würde das auch so gerne. Ich sage das schon seit Jahren, aber mach's dann nicht‹« (I5). Dass der Ausstieg aus dem Journalismus auch deswegen beneidet wird, weil dieser mit Mut verbunden wird und nicht von jeder/jedem gewagt wird – diesen Eindruck vermittelt auch die Online-Umfrage, in der 46,3 Prozent der Teilnehmenden angaben, dass die Kolleg:innen aus dem Journalismus ihre Entscheidung als mutig empfanden.

Die Kündigungen der Journalist:innen können auch auf Bedauern stoßen, da der Weggang für Kolleg:innen bedeutet, nicht mehr zusammen arbeiten zu können und so auch Freundschaften auseinandergehen: »Die Kollegin, mit der war ich und bin ich immer noch befreundet und damals waren wir sehr eng und gut befreundet. Die hat das sehr, sehr bedauert, hat es aber auch verstanden« (I32). Die Interviewten berichten zudem davon, dass Kündigungen auch von Vorgesetzten als Verlust gesehen und als vermeidbar betrachtet werden (I18). Eine andere Wahrnehmung hat eine ehemalige feste freie Journalistin, die ebenfalls nach fast 30 Jahren ihre Karriere im Journalismus hinter sich ließ: »Ich glaube, dass es den Machern oben egal ist. [...] Also den Chefs ist es egal und den Lesern auch. [...] Aus den Augen, aus dem Sinn. Du bist absolut austauschbar und ersetzbar« (I7). Einige Journalist:innen scheinen also auch das Gefühl in sich zu tragen, ihr Ausstieg würde niemanden interessieren.

Die Journalist:innen selbst erleben im Anschluss an die Kündigung in vielen Fällen eine zwiespältige Gefühlslage. Es ist von einer »zweigeteilten« Stimmung die Rede (I36), die sich zum einen zwischen Entschlossenheit und Ungewissheit bewegt: »Das fühlte sich eigentlich ganz gut an. Aber unsicher. Ich wusste nicht, was kommt, wie das da wird« (I25). Zum anderen berichten die ehemaligen Redakteur:innen davon, gleichzeitig Freude, aber auch Wehmut und Trauer verspürt zu haben. Sie freuen sich auf die neuen Herausforderungen und die Tatsache, die Kündigung hinter sich zu haben. Unter den positiven Gefühlen ist auch jenes der Freiheit: »Also, ich hab' mich auf der einen Seite befreit gefühlt, unendlich befreit, weil diese schrecklichen Arbeitsbedingungen einfach alle weg waren« (I29). Die ehemalige Redakteurin, die fast 30 Jahre lang im Journalismus war, fügt ihrer Schilderung jedoch noch hinzu: »Auf der anderen Seite hab' ich gedacht: ›Wie leer ist jetzt eigentlich dein Leben ohne den Journalismus?‹ Also, es war zwiespältig. [...] Allerdings hat dieses Erleichtert-Sein überwogen« (I29).

Von Erleichterung berichten einige ehemalige Journalist:innen, nachdem ihnen die Entscheidung nicht leicht gefallen ist und mit der Kündigung zumindest der Entscheidungsprozess abgeschlossen war. Doch auch Trauer, aufgrund des Verlassens des einstigen Traumberufs und des Abschieds von teils langjährigen Kolleg:innen, kann nach einer Kündigung folgen. »Das ist, glaube ich, ein bisschen so, wie wenn man sich aus einer langen Beziehung verabschiedet« (I25).

Dass es den Journalist:innen im Moment der Kündigung nicht immer leicht fällt, diese unterschiedlichen Emotionen unter Kontrolle zu haben, machen die zwei folgenden Schilderungen deutlich: »Ich habe [...] meine Kündigung hingelegt und dann hab' ich einfach mal einen halben Nachmittag heulend in der Wohnung gegessen« (I32, ehemalige Feste Freie). Ein 34-jähriger ehemaliger Redakteur erlebte nach der Kündigung einen körperlichen Zusammenbruch:

»Am Montag bin ich ins Büro und dann hat es mich umgehauen. Also, wirklich schwindelig und Kreislauf ging nichts mehr. Dann war ich erst mal zwei Monate krankgeschrieben. Da fiel dann auch der ganze Druck ab« (I27).

Entlassungen

Ein Blick auf die Ausstiegjahre der befragten ehemaligen Journalist:innen (vgl. Kap. 6.3.3) zeigt, dass im vorliegenden Sample im Jahr 2020 die meisten Ausstiege auf Entlassungen basierten. Gleichzeitig zeigt sich, dass bei älteren ehemaligen Journalist:innen über 40 Jahren der Ausstieg signifikant häufiger auf einer Entlassung basiert als bei jüngeren ($\chi^2(1)=13,4$; $p<.001$; $\phi=0,29$). Dass ältere Journalist:innen eher von Entlassungen bedroht sind, wurde in Kapitel 2.2.3 bereits skizziert. Die Befundlage könnte darauf basierend auch darauf deuten, dass ältere Journalist:innen nach einer Entlassung eher den Journalismus im Allgemeinen verlassen als jüngere Journalist:innen, die nach einer Kündigung häufiger in der Branche bleiben. Dass die Stellensuche für Ältere im Journalismus eine Herausforderung sein kann, wurde bereits diskutiert (vgl. Kap. 7.1). Der Geschlechtervergleich in Bezug auf die Ausstiegsart ist nicht signifikant ($\chi^2(1)=0,20$; n.s.; $\phi=0,01$), sodass die Daten nicht bestätigen würden, dass Journalist:innen eines bestimmten Geschlechts nach einer Entlassung den Journalismus generell eher verlassen würden.

Alle Interviewten, deren Ausstieg auf einer Entlassung basierte, hatten nicht mit der Kündigung gerechnet und waren Teil einer Massentlas-

sung (vgl. Kap. 2.2.3). Ein ehemaliger leitender Redakteur (I1) schildert, wie überrascht er war, als er gemeinsam mit anderen Kolleg:innen in einen Raum »bestellt wurde«: »Und beim Anschauen dieser Leute habe ich mir gedacht, das kann nicht sein, dass die gekündigt werden.« Doch er selbst war mit unter den Entlassenen und wechselte nach 20 Jahren journalistischer Karriere schließlich in die Unternehmenskommunikation. Einen sehr ähnlichen Ablauf der Kündigung erlebte eine ehemalige Redaktionsleiterin: »Wir wurden in den Konferenzraum gebeten und da wurde uns das dann mitgeteilt. Mit der Bitte, das Büro zu räumen und die Kündigung ginge uns schriftlich zu. Ja, das war nicht lustig« (I34). Auch für sie war die Entlassung nicht vorhersehbar bzw. lässt ihre Erzählung vermuten, dass sie und ihre Redaktion die möglicherweise erahnbare Schließung lange nicht wahrhaben wollten:

»Das war ganz überraschend. Das war tatsächlich von einem Tag auf den anderen. Also wir wussten, dass da irgendwas im Gange ist und wir wussten, dass da ein Verkauf ansteht. Aber wir haben nicht damit gerechnet, dass sie die Redaktion hier vor Ort schließen und uns alle entlassen« (I34).

So gibt auch ein 55-jähriger ehemaliger Online-Redakteur an, dass er die Augen vor den Sparmaßnahmen innerhalb seines Verlags verschlossen hatte und sich gleichzeitig »eingeredet« (I1) hatte, in seiner Position unverzichtbar zu sein: »Klar, es hat total viel Spaß gemacht und die wirtschaftlichen Einschnitte sind immer ich sage mal, an mir vorbeigegangen. Am Anfang werden immer erstmal Positionen gestrichen, die nicht umsatzrelevant sind. So klassisch: Korrektorat« (I1). Als mögliche Ursache für die eigene Entlassung nennt der Interviewpartner sein Alter: »Das heißt sie haben dann versucht, alte, teure Leute loszuwerden« (I1). In der Tat sind alle Interviewten der Studie, die von ihrem Arbeitgeber entlassen wurden, über 50 Jahre alt.

Da keine:r der Interviewten mit einer Kündigung rechnete, wurde diese meist als Schock erlebt. Ein ehemaliger Redakteur beschreibt, wie ihn die Entlassung im ersten Moment aus der Bahn warf: »Ich hab' im März des Jahres davor, im [JAHR], aufgehört zu rauchen. Nach 25 Jahren. Und nach der Kündigung [...] bin ich dann nach draußen gegangen und habe eine Zigarette geraucht« (I1). Das Gefühl, den Boden unter den Füßen weggezogen zu bekommen, wird von mehreren ehemaligen Journalist:innen rückblickend in Bezug auf ihre Entlassung geschildert. Interviewpartnerin 34, die zum Zeitpunkt ihrer Entlassung 25 Jahre lang im Journalismus tätig war, spricht von einem »Schlag ins Gesicht«, Interviewpartnerin 7

von einer »bitteren Pille« und Interviewpartner 1 von einem Gefühl »sehr großer Leere«. Er berichtet: »Innere Leere. So: What? War unwirklich« (I1). Von Schmerz und Schock berichten auch Journalist:innen in Südafrika (DANIELS 2022: 148) und England (NEL 2010a: 35), die eine Entlassung erlebten. Die Beobachtung, dass sich viele der Interviewten der vorliegenden Studie noch an den genauen Tag ihrer Entlassung und an Details wie die Anzahl der gekündigten Kolleg:innen erinnern können, deutet auf ein Phänomen, das Daniels (2022: 149) als »traumatic transitions« beschreibt: Als Journalist:in entlassen zu werden, kann eine Erfahrung sein, die die Betroffenen lange prägt und bei ihnen zu einem emotionalen Ausnahmezustand führen kann. Traumareaktionen auf unfreiwillige Kündigungen werden auch in der Wirtschaft und Psychologie diskutiert, nachdem ein Arbeitsplatzverlust aus psychologischer Sichtweise mit anderen Verlusterlebnissen wie dem Tod oder einer Scheidung verglichen werden kann (DE FRANK/IVANCEVICH 1986: 2; MEYER 2004: o.S.). Teilweise lassen die Schilderungen die Vermutung zu, dass Betroffene durch die Entlassung psychisch verletzt wurden, auch wenn die Interviewten dies nicht direkt aussprechen. Eine gewisse Enttäuschung gegenüber dem Verhalten des Arbeitgebers scheint eine ehemalige Feste Freie verspürt zu haben, die bei einem Online-Medium gearbeitet hatte: »Und im [MONAT, JAHR] kamen in die [BUNDESLAND]-Redaktion der [ZEITUNG] zwei Männer in schwarzen Anzügen, also die Men in Black, [...] und haben gesagt ›[DATUM] ist die letzte Ausgabe. Dankeschön. Der Standort wird geschlossen« (I7).

Auch wenn negative Gefühle unter den entlassenen Journalist:innen überwiegen, so betrachtet eine ehemalige Journalistin die Kündigung rückblickend als »Segen« (I34), weil diese dazu geführt hatte, dass sie ihren Beruf als Journalistin zu überdenken begann und dann zum Entschluss des vollständigen Ausstiegs kam. Eine Entlassung kann also auch als Chance wahrgenommen werden, einen Neuanfang zu starten und sich beruflich umzuorientieren (vgl. POWERS/VERA-ZAMBRANO 2024: 147). Genau an dieser Stelle zeigt sich die Verbindung von Entlassungen im Journalismus und dem tatsächlichen Ausstieg aus dem Beruf: Die entlassenen Journalist:innen dieser Studie bekamen keine Stelle mehr im Journalismus oder strebten diese bewusst nicht an und wurden so zu Aussteiger:innen. Vor diesem Hintergrund könnte man den Ausstieg aus dem Beruf auch als Coping-Mechanismus betrachten, mit dem Beruf innerlich abzuschließen und aufgrund der negativen oder sogar traumatischen Kündigungserfahrung den Beruf zu wechseln (vgl. Abb. 6). In den meisten Fällen handelt es sich

dabei um unfreiwillige Wechsel, denn die Journalist:innen hätten ohne die Entlassung vermutlich keinen Ausstieg in Erwägung gezogen. So meint ein ehemaliger Redakteur, dass er noch lange im Journalismus geblieben wäre, wenn man ihm nicht gekündigt hätte (I1). Eine weitere Interviewpartnerin schaffte nach ihrer Entlassung im Alter von über 50 Jahren den Wiedereinstieg in den Journalismus nicht (I7). Es kann jedoch auch vorkommen, dass eine Entlassung als Anstoß zum Ausstieg genommen wird, der bereits in Planung war. So ging es beispielsweise einer Journalistin, die jahrelang mit der Entscheidung haderte, auszusteigen, aber diese bis zum Zeitpunkt der Entlassung nie in die Tat umsetzte: »Und dann ist mir mein Arbeitgeber aber zuvorgekommen oder hat mir die Entscheidung abgenommen, indem der Verlag noch mal verkauft wurde und unsere Redaktion hier vor Ort geschlossen wurde und wir alle unsere Kündigung bekamen« (I34).

Beendigung der Freiberuflichkeit

Bei ehemals freiberuflich tätigen Journalist:innen muss beim Ausstieg zwischen einer Beendigung der Freiberuflichkeit, die vom Auftraggeber der Journalist:innen initiiert wird, und jener, die von den Freiberufler:innen selbst initiiert wird, unterschieden werden. Erstere erlebte eine ehemalige Freiberuflerin der Studie, die für eine lokale Tageszeitung tätig war:

»Da bekam ich so einen lapidaren Brief von der Chefredaktion und sie haben gesagt, dass sie auf meine Mitarbeit verzichten können. [...] Der war so ein junger Spund und ich hatte ja auch keinen arbeitsrechtlichen Schutz und dann wurde ich rausgekickt« (I4).

Plötzlich keine Aufträge mehr zu bekommen – so ging es auch einem weiteren Interviewten während der Corona-Pandemie: »Von heute auf morgen war dann plötzlich der Auftrag oder die Einkommensmöglichkeit weg« (I22).

Neben einer abrupten Beendigung der Freiberuflichkeit im Journalismus kann es jedoch auch vorkommen, dass Freiberufler:innen durch eine wachsende Nebentätigkeit langsam in einen anderen Beruf abwandern. Eine solche Standbeinverlagerung (vgl. Abb. 6) zeichnete sich beispielsweise bei einem Freiberufler ab, der neben journalistischen Aufträgen bereits für mehrere Jahre auch Übersetzungen und Aufträge aus der PR annahm. Was in bisheriger Forschung bereits als Moonlighting-Aktivität (FRÖHLICH et al. 2013) bekannt ist, beschreibt der ehemalige Journalist als

»jonglieren« von »zwei, drei anderen Sachen nebenher« (I24), wobei »die anderen Bälle halt etwas schwerer geworden« (I24) sind.

Bei einigen Freiberufler:innen zeigt sich das Verpflichtungsgefühl, »kündigen« zu müssen, obwohl in der Regel kein oder nur ein loser Vertrag bestand. Insbesondere Journalist:innen, die als Feste Freie arbeiteten, verspürten dieses Bedürfnis und realisierten teilweise erst bei der Trennung von ihren Arbeitgebern die Unsicherheit ihres Arbeitsverhältnisses. Die atypische Beschäftigung betrachten einige rückwirkend jedoch auch als Vorteil, unkompliziert und zu einem beliebigen Zeitpunkt die Arbeitsbeziehung beenden zu können: »Bevor ich den neuen Vertrag unterschrieben habe, habe ich angekündigt, dass ich aufhöre. Und da konnte der Arbeitgeber natürlich auch nichts dagegen tun, weil es gab ja auch gar keine Frist oder gar keinen Vertrag (lacht)« (I16). Eine weitere ehemalige Feste Freie löste die Zusammenarbeit auf, indem sie der Redaktion ankündigte, in Zukunft nicht mehr zur Verfügung zu stehen, und darum bat, nicht mehr mit ihr zu planen (I36). Mündliche und zum Teil schriftliche Ankündigungen wie diese machen die Bindung von Freiberufler:innen und Festen Freien zur Redaktion – trotz formal loser Arbeitsverhältnisse – deutlich. Auch die Problematik der Scheinselbstständigkeit und die Vulnerabilität atypisch beschäftigter Journalist:innen wird an Beispielen wie diesen sichtbar. Ein ehemaliger Fotograf einer Nachrichtenagentur hatte zwar einen schriftlichen Vertrag als Fester Freier, doch er schildert, wie undurchsichtig seine rechtliche Beschäftigungslage war: »Es steht einfach nur drin: ›Drei Monate Kündigungsfrist‹. Ich habe diesen Vertrag auch bis heute nicht gekündigt. Also weder hat die [NACHRICHTENAGENTUR] ihn gekündigt, noch habe ich ihn gekündigt. Ja, er liegt halt einfach im Ordner« (I19).

Unabhängig von der Vertragslage und dem Ablauf der Beendigung der Freiberuflichkeit zeigt sich, dass der Abschied für Freiberufler:innen eine ähnlich große Überwindung wie für Festangestellte darstellt: »Das weiß ich noch, als ob es gestern gewesen wäre, der Tag. Mir ist es nicht leichtgefallen. Klar, ich hatte auch eine persönliche, eine gute Verbindung zum Laden« (I30). Die lange Karriere im Journalismus führt dazu, dass sich die Freiberufler:innen nur schwer von ihrem Beruf lösen können: »Also es war natürlich viel Wehmut dabei, weil zweiundzwanzig Jahre sind zweiundzwanzig Jahre« (I19, ehemaliger fester freier Fotograf).

7.2.4 Stellensuche

Über 70 Prozent der Befragten (71,9%) gaben an, für ihren Berufswechsel aktiv auf der Suche nach einer neuen Stelle gewesen zu sein. Etwa einem Viertel (28,1%) wurde eine Stelle angeboten, ohne, dass die Journalist:innen explizit auf der Suche nach einer neuen Tätigkeit waren (vgl. Abb. 6). So ging es beispielsweise auch sechs der Interviewpartner:innen, die ohne eigene Initiative ein Stellenangebot außerhalb des Journalismus erhielten. »Wollen Sie nicht zu uns kommen?«, wurde ein Interviewpartner von einer PR-Agentur gefragt, als diese von der Entlassungswelle in seinem Medium mitbekam (I1). Ähnlich ging es einem ehemaligen Redakteur einer Tageszeitung, der über eine ehemalige Kollegin aus dem Journalismus an seine neue Stelle als Pressesprecher kam: »Und die hat mich angesprochen, ob ich nicht jemanden kenne, weil sie jemanden suchen als Pressesprecher fürs Referat. Und ja, ich kenne jemanden – mich« (I10). Ein weiterer Interviewter dieser Studie wurde regelrecht in die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit »abgeworben« (HELKA 2014: 130, 139) und meint, dass er vermutlich ohne dieses konkrete Stellenangebot noch immer im Journalismus tätig wäre (I25). Er gibt jedoch zu, zum Zeitpunkt des Stellenangebots die »Ohren gespitzt« (I25) zu haben, also offen gewesen war für Neues. Auch Helka (2014: 138) betrachtet Jobangebote als »entscheidenden Anstoß« für Berufswechsel von Journalist:innen. In allen Fällen eines Stellenangebots in der vorliegenden Studie kannten die ehemaligen Journalist:innen und ihre künftigen Arbeitgeber sich bereits durch vorherige Zusammenarbeit oder Kooperationen und häufig handelte es sich bei den Angeboten um Stellen, die nicht offiziell ausgeschrieben waren. Nicht immer wurde das Angebot von den Journalist:innen jedoch direkt angenommen, sondern teilweise auch zunächst unter Skepsis abgewogen. Damit zusammenhängende normative Einflussfaktoren auf die Kündigungsentscheidung (vgl. MAERTZ/GRIFFETH 2004: 674 in Kap. 3.2.1) können insbesondere unter Journalist:innen beobachtet werden, die eine Stelle in der Unternehmenskommunikation angeboten bekamen: »Ich habe natürlich erst gesagt: ›Nö. warum?‹ Ich bin ja Journalist und habe mich ja auch immer so gesehen. Dieses große Selbstverständnis, was man hat. Und ich habe dann gesagt: ›Ja, das klingt aber interessant« (I25). Unabhängig davon, wie sie zur neuen Stelle kamen, hatten 46,1 Prozent der Befragten zuerst (mindestens) ein konkretes Stellenangebot und kündigten dann ihre Stelle im Journalismus. Dieses Vorgehen verdeutlicht das Sicherheitsbedürfnis der

Journalist:innen und wurde auch schon in der Untersuchung von Helka (2014: 125) beobachtet.

Bei den ehemaligen Journalist:innen, die sich selbst auf die Suche nach einer neuen Stelle machten, zeigten sich zwei unterschiedliche Gruppen. Die erste Gruppe an Journalist:innen sucht sehr gezielt und strukturiert nach einer neuen Stelle, teilweise bewerben sie sich sogar nur auf eine einzelne Ausschreibung. Ein ehemaliger Radiojournalist beispielsweise hatte gezielt nach einer Stelle bei einer Pressestelle einer Kommune gesucht (I2) und für einen ehemaligen Reporter kam es nur infrage, in die Pressestelle der Polizei zu wechseln: »Und das war das Einzige, was ich mir vorstellen konnte« (I3). Eine ehemalige Lokalredakteurin hatte schon länger »ein Auge« auf die Pressestelle ihrer Stadt geworfen und bewarb sich kurzerhand, als dort eine Stelle frei wurde:

»Ich war zu einem Termin im [VERWALTUNGSGEBÄUDE] und dann war die Pressesprecherin mit dabei. Und dann seh' ich einen schönen runden Babybauch. Und dann sag' ich ›Das sind ja schöne Neuigkeiten. Wann geht es denn in den Mutterschutz?‹. Dann sagte sie ›Ja, schon in vier Wochen‹. Und ich weiß, ich bin aus diesem [VERWALTUNGSGEBÄUDE] rausgestürmt und bin sofort ins Internet und hab' mir die Stellenanzeige gesucht und hab' mich abends noch daran gesetzt, um die Bewerbung zu schreiben« (I13).

Das gezielte Vorgehen von Journalist:innen in der Stellensuche kann sich einerseits auf eine bestimmte Wunschtätigkeit (z. B. Redakteur:in), ein Wunschunternehmen (z. B. Öffentlicher Dienst) oder eine Wunschregion (z. B. Ausland) beziehen. Dabei zeigt sich, dass auch Selbstakquise im Berufswechsel von Journalist:innen eingesetzt wird. So schaffte sich ein ehemaliger freischaffender Fotograf beispielsweise seine eigene Stelle als Fotograf für einen Politiker:

»Irgendwann habe ich gehört, dass er sein Team nochmal ein bisschen aufpeppen wollte und dann haben wir uns getroffen, da habe ich zu ihm gesagt: ›Du. Ich hab' gehört, du willst ein bisschen erweitern?‹ [...] Und so kam er dann auf die Idee, dass er einen Fotografen haben wollte« (I19).

Die zweite Gruppe von Journalist:innen mit Ausstiegsintention sucht sehr locker und offen nach einer neuen Stelle, meist ohne konkrete Vorstellungen und mit dem Gedanken, sich »querbeet« (I28) zu bewerben und einfach mal zu »gucken« (I2, I17, I28).

»Und deswegen war das immer so ein bisschen gucken, mal bewerben, mal sehen, was da raus kommt. Aber nie so der feste Vorsatz, ›ich will das auch unbedingt ma-

chen«, sondern eher so Kontaktsucher, also so ein bisschen in einer Form von Akquise« (I17).

Auch eine ehemalige Sportjournalistin beschreibt ihr Vorgehen bei der Stellensuche als recht ziellos: »Weil ich bin auch so raus und war total offen. Also ich hab' mich beworben und Jobs angeguckt. Ich sag mal von der Bäckerin bis zur Ärztin so ungefähr« (I14). Die ehemalige Fernsehreporterin entschied sich schließlich für eine Stelle als Kundenberaterin.

Wie viele Bewerbungen die Journalist:innen während ihres Ausstiegsprozesses verschicken, kann stark variieren. Eine 45-jährige ehemalige Redakteurin einer Tageszeitung erinnert sich, »ziemlich viele Bewerbungen« verschickt zu haben (I15), während ein ehemaliger stellvertretender Chefredakteur von »zehn Bewerbungen« spricht (I27), ein ehemaliger 34-jähriger Fester Freier von »sechs, sieben« und eine 27-jährige ehemalige Fernsehjournalistin von »zwei« Stellen im Marketing, auf die sie sich beworben hatte. Gerade bei älteren Journalist:innen zeigt sich, dass die Stellensuche eine Herausforderung sein kann, so schildert eine 54-jährige ehemalige Feste Freie Bewerbungen »ohne Ende« geschrieben zu haben (I7) und eine 57-jährige ehemalige Freiberuflerin erzählt, sie habe sich innerhalb des Journalismus »tausend Mal beworben« (I20). Von »hundreds of job applications« ist auch in einer Studie zu arbeitssuchenden Journalist:innen in Finnland die Rede (HEINONEN et al. 2022: 97). Somit verdichtet sich das Bild eines Arbeitsmarkts, auf dem die Chancen auf eine (Fest-)Anstellung nicht groß sind (vgl. Kap. 2.2).

Die ehemaligen Journalist:innen berichten davon, auf den klassischen Suchportalen im Internet nach Stellen recherchiert zu haben, aber auch direkt auf den Websites von Unternehmen. Manchmal wurden Journalist:innen auch von Kolleg:innen oder Bekannten auf Ausschreibungen hingewiesen, die wussten, dass sie auf Stellensuche sind. Im Falle eines ehemaligen Reporters beispielsweise waren es Kolleg:innen aus dem Journalismus, die ihn aufforderten, sich auf eine Stelle zu bewerben: »[Die Kolleg:innen] haben mich angerufen und haben gesagt ›Hey [VORNAME], [VERWALTUNG]spressestelle schreibt hier eine Stelle aus, es fehlt nur dein Name« (I3). Auch Kontakte und Networking spielen bei der Stellensuche von Journalist:innen eine Rolle. Ein ehemaliger freiberuflicher Journalist beispielsweise stellte fest, dass sich bei der Arbeitssuche sein »journalistisches Netzwerk extrem ausgezahlt« habe (I31), nämlich eine Facebook-Gruppe zu offenen Stellen seiner damaligen Journalistenschule. Die Vorteile von Netzwerken nutzen auch Journalist:innen in Finnland bei der

Stellensuche (HEINONEN et al. 2022: 97) und werden in der Studie von Helka (2014: 126) auch als »Vitamin B« beschrieben.

7.2.5 *Zwischenfazit*

Die Befunde zu den Ausstiegsprozessen von Journalist:innen legen offen, dass diese meist keinen linearen Prozess darstellen. Steigen Journalist:innen aus ihrem Beruf aus, so beruht diese Entscheidung zum Teil auf einer aufgestauten Frustration und häufig auf einem auslösenden Moment oder Erlebnis. Diese können beruflicher oder persönlicher Natur sein und lösen bei den Journalist:innen Wechselgedanken aus. Somit wird ein Gedankenspiel, den Beruf wechseln zu wollen, angestoßen, wobei meist strategische und persönliche Abwägungen getroffen werden. Elemente der vielfältigen Kündigungswege und Fluktuationspfade aus den Theorien der Arbeitssoziologie (vgl. Kap. 3.2.2) konnten bei den befragten Journalist:innen beobachtet werden, wenn diese zögerlich, impulsiv und/oder mit dem Blick auf Berufsalternativen handeln. Die verschiedenen Kündigungspfade aus der Kündigungsliteratur sollten in künftigen Studien noch systematischer für Aussteiger:innen im Journalismus überprüft werden, ähnlich wie es bereits Setiawati und Thomas (2024) für indonesische Journalist:innen versuchten. Journalist:innen der vorliegenden Befragung, die aus einer festen Stelle heraus den Beruf verlassen, kündigen ihren Vertrag, wobei sie meist eine neue feste Stelle in Aussicht haben. Ihre Kündigung stößt in den Redaktionen auf Erstaunen, aber auch auf Neid von Kolleg:innen, die ebenfalls schon länger mit einem Ausstieg liebäugeln. Dieser Befund verdeutlicht, dass Ausstiege von Journalist:innen meist auf individuellen Entscheidungen basieren, jedoch kollektive disziplinierende Auswirkungen haben können und andere Journalist:innen dazu motivieren können, den Beruf ebenfalls zu verlassen. Die Studie bestätigt zugleich Hinweise aus dem Forschungsstand, dass Ausstiege von Journalist:innen auch auf Entlassungen beruhen können, wenn diese nach dem schockierenden und traumatischen Erlebnis die Entscheidung treffen, nach keiner neuen Stelle im selben Berufsfeld zu suchen. In diesen Fällen zeigt sich die Unfreiwilligkeit einiger Berufswechsel von Journalist:innen. Bei freiberuflichen Journalist:innen sind ebenfalls selbstbestimmte und fremdbestimmte Ausstiege erkennbar, wenn das lose Arbeitsverhältnis von den Journalist:innen selbst oder dem Auftraggeber beendet wird. Die Aufgabe der Freiberuflichkeit kann

auch aus einer wachsenden Nebentätigkeit entstehen, wenn freischaffende Journalist:innen Aufträge aus dem Journalismus verringern und gleichzeitig ihr Standbein in ein anderes Berufsfeld verlagern. In diesen Fällen wird die Verbindung zwischen Ausstiegen von Journalist:innen und der zunehmenden Prekarisierung der Branche deutlich. Außerdem zeigen sich nicht nur abrupte Wechsel in einen neuen Beruf, sondern bei Freiberufler:innen auch schleichende Ausstiegsprozesse. Zudem bestätigen die Befunde die Hinweise aus früheren Studien, dass einige Journalist:innen auch in andere Berufsfelder abgeworben werden und ihre Entscheidung zum Ausstieg dabei durch das Stellenangebot angestoßen wird. Journalist:innen sind gefragte Beschäftigte auf dem Arbeitsmarkt, was sich wiederum auf die Entscheidungen der wechselwilligen Journalist:innen auswirkt. Eine aktiv initiierte Stellensuche von Journalist:innen wirft hingegen keine branchenspezifische Besonderheiten auf, jedoch greifen viele Aussteiger:innen auf ihre beruflichen Kontakte und ihr Netzwerk zurück. Somit kann hervorgehoben werden, dass berufliche Ressourcen beim Ausstieg durchaus eine wesentliche Rolle spielen und Journalist:innen einen Berufswechsel erleichtern oder erschweren können. Unabhängig davon, auf welchem Weg Journalist:innen ihren Beruf verlassen und wie der Berufswechsel genau abläuft – für die meisten Journalist:innen stellt der Abschied vom Beruf eine Überwindung dar. Die Herausforderung des LoslöSENS verdeutlicht die hohe intrinsische Motivation und Leidenschaft, die Journalist:innen für ihren Beruf mitbringen. Dass diese auch nach dem Ausstieg noch einen Einfluss auf die ehemaligen Journalist:innen haben kann, zeigt sich in den Ergebnissen zur dritten Forschungsfrage, die im folgenden Unterkapitel präsentiert werden.

7.3 Folgen

Um Forschungsfrage 3 zu beantworten, wird der Blick auf Folgen gerichtet, die sich für Journalist:innen durch den Ausstieg auf der individuellen Ebene ergeben. Dabei werden zunächst die Ergebnisse vorgestellt, die sich auf Erkenntnisse zu den neuen Berufen und den Berufswahlmotiven von Journalist:innen beziehen (7.3.1). Im Anschluss daran wird aufgezeigt, inwieweit sich das berufliche und private Leben der Aussteiger:innen verändert hat (7.3.2) und welchen Einfluss der Ausstieg auf die Identität der ehemaligen Journalist:innen hat (7.3.3).

7.3.1 *Neue Berufe der ehemaligen Journalist:innen*

Die Online-Befragung legt offen, dass der klassische Weg von Journalist:innen noch immer in die PR und Öffentlichkeitsarbeit führt (vgl. Tab. 20). Etwas mehr als die Hälfte aller Befragten gaben an, in die Unternehmenskommunikation, PR und Öffentlichkeitsarbeit gewechselt zu sein. Dies spiegelt einen Trend wider, der auch aus anderen Ländern berichtet wurde, so beispielsweise aus England (NEL 2010), Australien (O'DONNELL et al. 2016) und Kanada (COHEN et al. 2019).

TABELLE 20

Neue Berufe der ehemaligen Journalist:innen

	Häufigkeit	Prozent
Unternehmenskommunikation, PR & Öffentlichkeitsarbeit	97	50,2
Marketing	11	5,7
Bildungswesen	10	5,2
Unternehmensberatung	8	4,1
Verwaltung	8	4,1
Wissenschaft	7	3,6
IT & Software	4	2,1
Übersetzung	3	1,6
Arbeitslosigkeit	5	2,6
Sonstiges*	40	20,7
Gesamt	193	100

Anmerkung: Frageformulierung »In welchem Berufsfeld arbeiten Sie jetzt?« (N = 193). *Beispiele für in dieser Kategorie genannte Berufe: »Reiseleiterin«, »Gastronomie«, »Tankstelle«, »Hafenarbeiter«, »Radsport«, »450-Euro-Job als Ausfahrer«, »Lkw-Reparatur«, »Triebfahrzeugführer«, »Ghostwriting«

Auch in einer Stellenmarkt-Analyse aus Australien wurde erkenntlich, dass insbesondere Stellen wie »Communications/Public Relations Manager« und »Communications Coordinator«, aber auch »Social-Media-Specialist« journalistische Fähigkeiten voraussetzen und deswegen Journalist:innen ansprechen (DAWSON et al. 2023: 548). In den vorliegenden Interviews mit Wechsler:innen in die Unternehmenskommunikation/PR wird der klassische Seitenwechsel als »logische« Option für einen Ausstieg beschrieben: »Das ist sehr naheliegend für Journalisten. Das ist mit dem geringsten Aufwand zu bewältigen« (I15).

Die offene Texteingabe der Online-Umfrage verdeutlicht jedoch gleichzeitig die vielfältigen neuen Berufe ehemaliger Journalist:innen und zeigt, dass Journalist:innen auch in Bereichen außerhalb der Kommunikationsbranche gefragt sind: Tätigkeiten als Reiseleiter:in, Hafenmitarbeiter:in oder im Bereich Radsport und im Handwerk mögen als neue Berufe für Journalist:innen überraschen. Die alternativen Karrierewege deuten aber auch einerseits auf gute Anpassungsleistungen von Journalist:innen, andererseits auf Berufsentscheidungen, die möglicherweise aus der Not geboren waren. Auch in der Untersuchung von Nel (2010: 29) gingen knapp ein Viertel der befragten englischen Journalist:innen nach ihrem Berufswechsel in »completely different sectors«. Insbesondere Journalist:innen, die in einen Beruf ohne direkten Kommunikationsbezug wechselten, berichten davon, Weiterbildungen oder Umschulungen gemacht zu haben, also beispielsweise »systematisch Software-Programmierung zu lernen« (I20) oder sich »in Marketing und Werbung fortzubilden« (I24).

Mehr als drei Viertel der Befragten (77,6%) arbeiten nach dem Ausstieg in einem festen Anstellungsverhältnis, wobei wiederum die meisten von ihnen eine unbefristete Vollzeitstelle hat (vgl. Tab. 21). Die Minderheit (21,4%) ist freiberuflich tätig.

TABELLE 21

Beschäftigungsverhältnisse der ehemaligen Journalist:innen im neuen Beruf

	Häufigkeit	Prozent
Unbefristete Vollzeitanstellung	94	49,0
Befristete Vollzeitanstellung	24	12,5
Unbefristete Teilzeitanstellung	13	6,8
Befristete Teilzeitanstellung	11	5,7
Freiberuflichkeit	41	21,4
Anderes	9	4,7
Gesamt	192	100

Anmerkung: Frageformulierung: »Wie lässt sich Ihre derzeitige Anstellung beschreiben?« (N = 192)

Die meisten Aussteiger:innen dieser Studie wechseln also in ein Normalarbeitsverhältnis und nur selten in eine atypische Beschäftigung. Während mehr als ein Viertel der Befragten vor dem Berufswechsel freiberuflich und weitere 16 Prozent als Feste Freie tätig waren (vgl. Kap. 6.3.3),

sind es nach dem Ausstieg aus dem Journalismus nur noch etwas mehr Freiberufler:innen (21,4 %). Somit kann festgehalten werden, dass ein Ausstieg aus dem Journalismus in dieser Studie in der Regel eine Verbesserung hinsichtlich der Sicherheit des Beschäftigungsverhältnisses für Betroffene bedeutet. Ähnliches beobachteten auch Zion und Kolleg:innen (2016: 127) für Aussteiger:innen in Australien.

Die neue Beschäftigungsform (also ob angestellt oder selbstständig tätig) hängt außerdem signifikant von der vorherigen Beschäftigungsform im Journalismus ab ($\chi^2(1) = 21,33$; $p < .001$; $\phi = 0,34$): Drei Viertel (75 %) derjenigen, die nach dem Ausstieg freiberuflich tätig sind, übten zuvor ebenfalls eine freiberufliche Tätigkeit im Journalismus aus. Dennoch ist der Großteil (61,5%) der einstigen Freiberufler:innen zu einer Festanstellung übergegangen, was auf einen Wechsel hin zu mehr Sicherheit deutet.

Berufswahlmotive

Die Daten erlauben einen Einblick in die Berufswahlmotive von ehemaligen Journalist:innen, die von Viererbl und Koch (2021: 1953) als Pull-Faktoren beschrieben werden. In der Online-Befragung konnten 193 offene Kommentare von den Teilnehmenden auf die Frage ›Warum haben Sie sich gerade für dieses Berufsfeld entschieden?‹ erfasst werden. In den Antworten der ehemaligen Journalist:innen konnten übergreifende Muster erkannt werden, die mittels einer induktiven Kategorienbildung⁴³ festgehalten wurden. Am häufigsten fiel in den Antworten die Begründung, dass eine *bessere Bezahlung* zur Wahl des neuen Berufs geführt hatte. Der finanzielle Anreiz des Wechsels wurde auch in den Gesprächen mit den ehemaligen Journalist:innen häufig genannt. »Ich hab' halt schon da gesucht, wo ich auch die Hoffnung hatte, mehr Gehalt zu bekommen« (I15) heißt es beispielsweise bei der Frage, worauf in der Stellensuche geachtet wurde, oder »Verdienst. So plump wie das auch klingt« (I30).

43 Kategorien der induktiven Kategorienbildung bei der Codierung von N=193 Antworten: A ›inhaltliche Überschneidungen‹ (n=23), B ›Überschneidungen der Kompetenzen‹ (n=22), C ›intrinsisches Interesse‹ (n=33), D ›Lust auf Neues‹ (n=16), E ›zurück zu den Wurzeln‹ (n=12), F ›allgemein bessere Arbeitsbedingungen‹ (n=14), G ›bessere Bezahlung‹ (n=43), H ›bessere Arbeitszeiten‹ (n=12), I ›bessere Perspektiven‹ (n=20), J ›Stellenangebot‹ (n=6), K ›private Gründe‹ (n=9), L ›Zufall‹ (n=6), M ›aus Not‹ (n=22), N ›Sonstiges‹ (n=35), O ›nicht zuordbar‹ (n=3).

Doch auch *intrinsisches Interesse* für die neue Tätigkeit führt zur Berufswahl, wenn der neue Beruf dem Interesse der ehemaligen Journalist:innen entspricht und sie Leidenschaft dafür mitbringen. Die Sinnstiftung hinter dem neuen Beruf zeigte sich auch in den Interviews als ausschlaggebender Faktor. Die ehemaligen Journalist:innen wünschten sich, etwas »Sinnvolles« zu machen und etwas »Gutes« tun zu können (I38). »Und das war so ein bisschen so ein Punkt, wo ich halt irgendwie gesagt habe: ›Okay, ich habe lange studiert. Bafög-Höchstsatze bekommen und so was. Jetzt gibt man der Gesellschaft mal was zurück‹ sozusagen« (I28). An diesen Beispielen ist das idealistische Rollenverständnis, das Journalist:innen in ihrem Beruf mitbringen, erkennbar (MATHISEN 2017: 920; PATRICK/ELKS 2015: 60). Dieses Selbstverständnis wollen sie auch nach dem Ausstieg aufrechterhalten und entscheiden sich deswegen für eine Tätigkeit, in der sie sich erhoffen, etwas bewegen zu können.

Der neue Beruf wurde auch häufig deswegen gewählt, da sich *Überschneidungen mit den journalistischen Kompetenzen* und/oder *inhaltliche Überschneidungen* mit der Tätigkeit im Journalismus zeigten. Somit wird deutlich, dass sich die Aussteiger:innen in ihrer neuen Berufswahl sowohl auf ihr journalistisches Wissen (»journalistic knowledge«) als auch ihr angeeignetes spezifisches Fachwissen (»content knowledge«; s. REICH/LAHAV 2021: 76) berufen. Dies soll auf den folgenden Seiten näher erläutert werden. Die inhaltliche Nähe zu den Themen, die die Interviewten während ihrer Karriere im Journalismus behandelten, ist vielen bei der Stellensuche wichtig: So wechselte ein Lokaljournalist in die Pressearbeit einer Kommune (»Ich hab' wirklich gezielt nach einer Pressestelle von 'ner Kommune gesucht. Weil ich ja eigentlich mit Beginn meiner Radiokarriere auch als freier Mitarbeiter recht viel mit Kommunen zusammengearbeitet habe. Auch mit Kommunalpolitik mich auseinandergesetzt und beschäftigt habe«, I2). Nicht immer ist die thematische Nähe zwischen den Berufen so offensichtlich wie in diesen Beispielen, aber in vielen Fällen wurde der neue Beruf gewählt, da er dem vorherigen Beruf ähnelt und die Journalist:innen somit hofften, sowohl inhaltlich als auch in Bezug auf ihr (journalistisches) Know-how Vorteile in der neuen Tätigkeit zu haben. Durch die Erkenntnis, dass das eigene berufliche Profil auf die Ausschreibung passte, erhofften sich die ehemaligen Journalist:innen auch gute Chancen in der Bewerbung: »Die Ausbildung hab' ich, die Connection hab' ich, das Wissen hab' ich, das Können hab' ich. Ich probiere das« (I5). Für viele Interviewte stand die Intention im Vordergrund, einen Beruf zu finden, in dem sie journalistisch

tätig sein können – aber unter besseren Bedingungen. Die Berufswahlmotive sind also häufig mit den Ausstiegsgründen verknüpft (vgl. Kap. 2.1).

In einigen Fällen waren auch ursprünglich erlernte Ausbildungsberufe oder Studienrichtungen der Journalist:innen in der Berufswahl nach ihrem Ausstieg ausschlaggebend – eine Bewegung, die hier als »Zurück zu den Wurzeln« bezeichnet wird. Dabei greifen die ehemaligen Journalist:innen zum Teil auf eine Ausbildung vor ihrer Karriere im Journalismus zurück oder gehen nach dem Ausstieg einem Kindheitstraum nach: »[Über] Polizei hatte ich mal direkt nach der Schule nachgedacht. [...] Und das fiel mir jetzt dann zehn Jahre später oder so, wieder ein« (I28). Ein ehemaliger Freiberufler berichtet Ähnliches: »Und es hatte immer auch diesen Wunsch neben dem Journalismus gegeben. Das war auch immer so an mich herangetragen worden, schon von Schulzeiten an, ob ich nicht in die Richtung Therapeut gehen möchte« (I24).

In einzelnen Fällen wurde der neue Beruf *aus Not* gewählt. Die betroffenen ehemaligen Journalist:innen hatten nur begrenzte oder keine Alternativen bei der Entscheidung für den neuen Beruf – sei es aufgrund des Alters oder der örtlichen Gebundenheit durch die Familie. So beschreibt ein ehemaliger Redakteur seine zum Teil unfreiwillige Berufswahl: »Und wie gesagt, ich mach's, weil ich gerade keine Alternative habe« (I27). Manchmal wurde die neue Stelle gewählt, weil es die erste Option war, die sich ergab, oder Ängste bestanden, in naher Zukunft keine andere Stelle zu finden. Auch das Gefühl, »nichts anderes zu können«, wurde von ehemaligen Journalist:innen offen angesprochen (I25, I27, I22). »Keine Ahnung, was ich machen soll. Und andere Fähigkeiten als schreiben und fotografieren habe ich leider nicht. Also, ich taue nicht zum Kfz-Mechaniker oder Hausmeisterjob oder irgendwas«, formuliert es ein ehemaliger Freiberufler, der nun als Bürokraft arbeitet (I22).

Unterschiede zwischen dem neuen Beruf und dem Journalismus-Beruf

In den Interviews wurden die ehemaligen Journalist:innen gebeten, ihren neuen Beruf mit dem damaligen Journalismus-Beruf zu vergleichen. Auch wenn die diesbezüglichen Reflexionen von der Art des neuen Berufs abhängen, zeigen sich doch Muster, die in diesem Abschnitt zusammengefasst werden. In den Gesprächen gehen die ehemaligen Journalist:innen auf Unterschiede in der *Arbeitsweise* (1) und Unterschiede in den *Arbeitsinhalten* (2) ein.

Was für die Ex-Journalist:innen in vielen Fällen in ihrer Arbeitsweise (1) ungewohnt ist, sind veränderte Kommunikationswege, also beispielsweise »viele Abstimmungsschlaufen« (I35). Diese werden zum Teil auch als Belastung wahrgenommen, »dieses cc [in Kopie] und Ablagekultur und dieses dauernde ›Ich habe dir doch mitgeteilt und hier Vorgangsnummer so und so.‹ Da komme ich nicht mit klar. So ticken Journalisten nicht« (I25). Auch die Umstellung, nicht mehr als Einzelkämpfer:in zu arbeiten, sondern in einem Team, kann für die Aussteiger:innen neu sein (I6, I18, I23, I28, I31): »Wo ich halt auch echt das erste Mal seit zehn Jahren gemerkt habe ›Hey, da ist ein Team‹. Hey, da sind Leute, wo man sagen kann ›Kannst du mir mal helfen‹« (I6). Auch an andere hierarchische Strukturen im Unternehmen müssen sich die ehemaligen Journalist:innen gewöhnen. Häufig werden diese im Vergleich zu Hierarchien im Verlag in den neuen Berufen als flacher und lockerer wahrgenommen (I3, I5, I16, I28). Für eine ehemalige Tageszeitungsjournalistin, die nun als Pressesprecherin arbeitet, war es nicht leicht, sich den neuen Strukturen anzupassen: »Das ist etwas, das ich wahnsinnig lernen musste. Mich da einzufinden, in das Hierarchiesystem« (I5). Zusätzlich zu veränderten Strukturen und Abläufen erwähnen die Aussteiger:innen auch kleinere Veränderungen in ihrem Berufsalltag, wie andere Routinen beim Mittagessen mit den neuen Kolleg:innen oder einer neuen Bürogröße (I13, I19).

In Bezug auf inhaltliche Unterschiede (2) zum Journalismus nennen die Interviewten eine Reihe von Aspekten. An erster Stelle erwähnen Seitenwechsler:innen der Unternehmenskommunikation die für sie veränderte Berichterstattung. Ehemalige Journalist:innen, die nun in Positionen als Pressesprecher:in oder Pressereferent:in in der Öffentlichkeitsarbeit tätig sind, beschreiben ihre Textarbeit als »weisungsgebunden« (I15), »gefärbt und positiv und einseitig« (I13), sowie »wenig kreativ« (I2). Die folgende Aussage eines ehemaligen Journalisten macht deutlich, dass der Seitenwechsel für Journalist:innen ein großer Schritt sein kann: »Also so ein bisschen die andere Seite vom Pferd. Also. Genau. Ich verkaufe meine Seele quasi für ein Unternehmen, was man ja im Journalismus auf jeden Fall nicht tun sollte (lacht)« (I37). Kurzweilige oder andauernde Rollenkonflikte wie diese sind aus Studien zu Seitenwechsler:innen bekannt, insbesondere direkt nach der Aufnahme des neuen Berufs (FISHER 2014; VIERERBL/KOCH 2021: 1957ff.). Autor:innen, die Wechsel vom Journalismus in die Public Relations untersuchten, führen die anfänglichen Konflikte und wahrgenommenen Diskrepanzen auf die Sozialisation der (ehemaligen) Journalist:innen zurück

(FISHER 2014: 149; VIERERBL/KOCH 2021: 1952). Passend zu diesem Befund schildert eine Pressesprecherin dieser Studie, wie sie durch ihre journalistische Vorerfahrung im neuen Beruf in Konfliktsituationen gerät:

»Das ist tatsächlich noch so ein Spannungsgefüge, in dem ich mich befinde, wenn ich merke, ich kriege von meinen Kolleginnen und Kollegen in der Verwaltung nicht rechtzeitig die Antworten, die ich benötige, um diese Anfrage zu beantworten. Dann merke ich schon, wie es in mir reißt, weil ich genau weiß, wenn ich jetzt schreibe ›Tut mir leid. Ich kann Ihnen die Antworten heute noch nicht zukommen lassen‹, was das auf der anderen Seite auslöst« (I13).

Viele Seitenwechsler:innen akzeptieren zu einem bestimmten Zeitpunkt nach dem Ausstieg die Tatsache, dass sie nun für die strategische Kommunikation tätig sind und nicht mehr Teil des unabhängigen, neutralen Journalismus: »Aber ich weiß, dass das, was ich zu Papier bringe, die Sicht der Verwaltung ist. Das ist nicht unbedingt meine Sicht« (I13). Die Umstellung, nun im Interesse eines Unternehmens zu agieren, ist für Seitenwechsler:innen ein zentraler Unterschied zu ihrer vorherigen Tätigkeit im Journalismus. Ein Interviewter, der von einem Online-Medium im Journalismus in die Unternehmenskommunikation wechselte, schildert, dass er im neuen Beruf noch immer viel schreibe, »nur am Ende halt noch so ein kleiner Twist, in Richtung der Firma« (I1). Durch den Seitenwechsel geben auch einige Ex-Journalist:innen zu, ein neues Verständnis für die strategische Kommunikation gewonnen zu haben. So ging es beispielsweise einer ehemaligen Freiberuflerin einer Tageszeitung, die nun als Communication Managerin in einem Unternehmen arbeitet:

»Wie platziert man auch gewisse Themen bei den Mitarbeitern. Und ›strategisch‹ hatte ich als Journalist tatsächlich immer als ›manipulativ‹ gleichgesetzt. Das sehe ich jetzt gar nicht mehr so, würde ich gar nicht mehr so unterschreiben« (I26).

Ungewohnt ist für Seitenwechsler:innen auch, dass sie in ihrer neuen Rolle zum Teil mit ehemaligen Kolleg:innen aus dem Journalismus zusammenarbeiten: »Und dann saß mir eine ehemalige Kollegin gegenüber, die ich sehr gut kenne und auch schätze. Und ich war nervös wie am ersten Tag« (I2). Ein ehemaliger Reporter eines Boulevardmediums und jetziger Mitarbeiter der Presseabteilung der Polizei beschreibt seinen Seitenwechsel sehr bildlich und nimmt dabei das Abspermband der Polizei als Symbol für die Trennung zwischen der Arbeitswelt von Journalist:innen und PR-Spezialist:innen:

»Und ich komme da vor Ort an, dann sind da meistens die Journalisten schon da, wenn ich da halt gemütlich eintreffe. Ich hab's ja jetzt nicht mehr so eilig. Und ich

komme dann da hin letztendlich und [sehe] die Kolleginnen und Kollegen, mit denen ich halt früher selber und stundenlang bei Wind und Wetter und Regen und Schnee und Eis am Flatterband gestanden hab' und gewartet hab', bis halt das entscheidende Bild kam. [...] ich komme da an, gehe unterm Flatterband durch, gehe rein, sprech' mit dem Leiter Mordkommission und verschaffe mir dann erstmal am Tatort kurz 'nen Überblick [...]. Und dann trete ich ja wieder raus, vor die Kameras, vor die ehemaligen Kolleginnen und Kollegen und sag ›So, folgendes kann ich euch jetzt sagen‹« (I3).

Unabhängig vom neuen Beruf wird der veränderte Schreibstil von vielen Interviewten als ungewohnt beschrieben. Statt für eine Zeitung zu schreiben, formulieren die ehemaligen Journalist:innen nun Pressemitteilungen, Texte für Kataloge oder Mitarbeiter:innenzeitschriften. Nicht immer kommt dabei der journalistische Schreibstil, den die Berufswechsler:innen mitbringen, gut an und sie zweifeln an ihren Kompetenzen:

»Auch, was ich ja vorhin angesprochen habe, dass ich lernen musste, dass es doch nochmal eine andere Art des Schreibens ist. Ich weiß, die Texte, die ich am Anfang geschrieben hab' und an die Bürgermeisterin gegeben hab', dass die sie freigibt [...] die Texte kamen zurück und waren fast nur rot. Und ich hab' komplett an mir gezweifelt und mir gedacht ›Was denken die jetzt von dir? Die haben dich eingestellt in der Erwartung, dass sie jetzt 'ne ausgebildete Journalistin bekommen, die weiß, wie man Texte schreibt und dann ist alles rot‹« (I13).

Auch ein ehemaliger Radiojournalist, der zu einer Behörde gewechselt ist, kämpfte zu Beginn mit der ungewohnten Art des Schreibens:

»Also man wird schon so ein bisschen versaut (lacht) in der Verwaltung. Da man halt auch oft kreative Texte um die Ohren gehauen bekommt, weil, der Verwaltungsmensch, der Beamte, sagt ›Das ist zwar richtig, aber nicht ganz richtig und das müssen wir anders formulieren, damit es eben richtig ist‹« (I2).

Auch die Recherche wird von mehreren Interviewten als gravierender Unterschied zur journalistischen Arbeit genannt. Im neuen Beruf laufe die Themensuche und Quellenarbeit anders ab, die Recherche falle »komplett weg« (I18), sie sei »abstrakter« (I16). Der Rechercheaufwand sei »deutlich geringer« (I26) und die Quellenarbeit zum Teil eine andere, da man sich auf Kolleg:innen im eigenen Unternehmen verlassen müsse.

Einen weiteren Unterschied, den ehemalige Journalist:innen bei ihrer neuen Arbeit bemerken, ist eine Entschleunigung. Im Vergleich zum Journalismus würden alle Abläufe langsamer geschehen, einerseits durch die Abstimmungsschleifen, andererseits durch den geringeren Druck, nicht direkt abliefern zu müssen. Gerade ehemalige Tageszeitungsjournalist:innen,

die das tagesaktuelle und schnelllebige Geschäft gewohnt waren, erwähnen das langsamere Arbeitstempo im neuen Beruf (I3, I5, I16, I24). Insbesondere Journalist:innen, die in eine Tätigkeit in der Verwaltung wechseln, berichten von einem unterschiedlichen Zeitverständnis im Vergleich zum Journalismus: »Also ›jetzt‹ war bei mir innerhalb von fünf Minuten und ›jetzt‹ ist bei einer kommunalen Verwaltung halt innerhalb von zwei, drei Stunden« (I19) heißt es und der folgende Vergleich zeigt, wie mühsam die Ex-Journalist:innen die langsamen Abläufe empfinden: »Stadtverwaltung ist ein bisschen wie ein großes Containerschiff. Wenn man da am Steuerad dreht, dann dauert das zwei Wochen, bis sich das Schiff bewegt. So ungefähr fühlt es sich nach wie vor immer wieder an« (I2). Die Erzählung eines Wechslers in die PR-Kommunikation macht deutlich, dass die neuen Kolleg:innen das vergleichsweise schnelle Arbeitstempo der ehemaligen Journalist:innen auch schätzen:

»Lieber Herr [NAME], ich weiß nicht, wer Sie angestellt hat und wer auf die Idee gekommen ist, aber bitte sagen Sie demjenigen ein herzliches Dankeschön, denn Sie haben mein Arbeitsleben in den letzten fünf Jahren am meisten verändert. [...] Ich muss nicht mehr mit irgendjemanden rumdiskutieren, warum ich jetzt ein Foto haben will, sondern Sie kommen, Sie machen das Foto und ich kriege am gleichen Tag noch mein Foto und ich muss mich um nichts mehr kümmern.« Und das war so ein Lob, was mich total berührt hat« (I19).

Die aufgezeigten Unterschiede zwischen dem einstigen Journalismus-Beruf und den neuen Berufen der Aussteiger:innen machen deutlich, dass ein Berufswechsel immer eine Umgewöhnungsphase bedeutet (vgl. Abb. 6). Diese wird von einigen Berufswechselnden als Chance betrachtet, Neues zu lernen, andere stoßen bei den ungewohnten Routinen jedoch an ihre Grenzen. »Also am Anfang habe ich da auch gedacht ›Ah Hilfe‹, aber das lernt man dann auch lieben, ist ja auch in Ordnung. Schadet ja nicht, was Neues zu lernen« (I33).

Gemeinsamkeiten mit dem Journalismus-Beruf

Aussteiger:innen aus dem Journalismus betonen in den Interviews, dass ihr neuer Beruf viele Ähnlichkeiten mit dem Journalismus-Beruf hat. Teilweise wählen Journalist:innen ihre neue Tätigkeit bewusst nach Überschneidungen mit der damaligen journalistischen Tätigkeit, um Synergieeffekte zu erzielen (vgl. Abb. 6) und von ihren Erfahrungen profitieren zu können (vgl. Kap. 7.2.4). Dabei steht häufig das journalistische Handwerk im Vor-

dergrund, das im neuen Beruf angewandt werden kann. Dazu zählt das Schreiben und sprachliches Feingefühl, ebenso wie die Verantwortung in der Informationsbeschaffung und -verteilung. So erklärt ein Communication Manager im Marketing die Berührungspunkte seiner alten und neuen Tätigkeit: »Also, ich bin ja in dem Sinne nicht komplett weg vom Journalismus. Ich schreibe ja weiterhin. Ich schreibe jetzt halt nicht mehr über Gemeinderatssitzungen und über den Landrat, sondern ich schreibe jetzt halt über die neue Kaffeemaschine von [HERSTELLERMARKE]« (I27). Und auch eine Mitarbeiterin in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit betont: »Also so vom rein Handwerklichen – Fragen stellen, Antworten aufschreiben, so formulieren, dass alle es verstehen und nicht einschlafen dabei – das mache ich immer noch« (I33). Gemeinsamkeiten wie diese zeigen sich insbesondere bei einem Wechsel innerhalb der Kommunikationsbranche, wenn Journalist:innen nach wie vor als Kommunikator:innen tätig sind. Kommunikationsplanung, Interviewvorbereitung, Themensuche, der Umgang mit Sprache, Quellenarbeit und die Übermittlung von Fakten sind nach wie vor Teil des Alltags der Berufswechselnden. Auch die »Qualitätsstandards« (I26) und Werte wie »Originalität und Neuigkeit« (I16) sind für Interviewte aus dem Journalismus übertragbar. Und auch außerhalb der Kommunikationsbranche berichten ehemalige Journalist:innen von Überschneidungen in ihrer Arbeit. Eine Erzieherin berichtet, welche Ähnlichkeiten ihr im neuen Beruf mit dem Journalismus aufgefallen sind:

»Also, diese vielen Aspekte, die man immer aufnehmen muss, die hat man auch, wenn man so viele Kinder immer um sich herum hat. So viele Charaktere, so viele Bedürfnisse, so viele Fragen und so. Also dieses Unruhige, sage ich jetzt mal, durch die ganz große Vielfalt. Das ist auch eine Ähnlichkeit« (I21).

Auch ein Kriminalkommissar berichtet, wie er seine journalistischen Fähigkeiten im Berufsalltag anwenden kann:

»Also, alleine, dass man mit zehn Fingern schreiben kann und dabei auf den Bildschirm gucken kann. Weil wir halt alles verschriftlichen. Also, so ein Bericht mit Vermerk und so weiter. Dann aber auch der Umgang mit anderen Leuten, also, dass man einfach mit Menschen reden kann, irgendwie, ohne sich zu verhaspeln und so. [...] Und es ist tatsächlich auf eine Art so, dass ein Interview ähnlich ist wie eine Vernehmung, dass eine Ermittlung ähnlich läuft wie eine Recherche, dass ein Bericht-Schreiben ähnlich ist wie eine Reportage zu schreiben und so was. Das hat halt schon gewisse Parallelen« (I28).

Eine ehemalige Journalistin in der Tourismusbranche erzählt zudem, dass sie vom Allgemeinwissen, das sie sich während ihrer Zeit in einer

Nachrichtenagentur angeeignet hatte, profitiert. Außerdem sei für sie die Kompetenz, »Fakten zusammenzutragen und auch so zu präsentieren, dass die Leute nicht einschlafen« ein großer Vorteil (I4). Gleichzeitig berichtet eine Büroangestellte, dass sie dank ihrer Zeit im Journalismus keine Hemmungen habe, mit fremden Menschen zu sprechen (I14). Aus den Gesprächen wird deutlich, dass den ehemaligen Journalist:innen einige dieser genannten Gemeinsamkeiten zwischen den Berufen bereits vor dem Berufswechsel klar waren, andere wurden ihnen auch erst im Laufe der neuen Tätigkeit bewusst.

Fast 80 Prozent (79,5%) der ehemaligen Journalist:innen gaben in der Online-Befragung an, dass ihre journalistischen Kompetenzen für sie im neuen Beruf von Vorteil sind. Die Fähigkeiten und Kompetenzen von Journalist:innen sind auch außerhalb des klassischen journalistischen Arbeitsmarktes gefragt (vgl. Kap. 7.2.4), was Journalist:innen wiederum dazu ermutigt, sich auch in anderen Branchen zu bewerben. So erklärt beispielsweise ein ehemaliger Journalist dieser Studie in Bezug auf seine neue Stelle als Redakteur in einer Forschungseinrichtung: »Ich hätte da jetzt nicht den Wechsel gewagt, wenn das völlig weg vom journalistischen Arbeiten gewesen wäre« (I17). Und auch für eine Pressesprecherin waren die gefragten journalistischen Kompetenzen entscheidend für den Ausstieg: »Das war tatsächlich auch ausschlaggebend, warum ich mich beworben habe oder warum ich diese Stelle auch sehr, sehr gerne haben wollte. Weil sie tatsächlich keine Marketingleute gesucht haben und kein PR, sondern sie haben Journalisten gesucht, ausgebildete Redakteure« (I34). Die Gespräche mit den ehemaligen Journalist:innen vermitteln den Eindruck, dass Unternehmen gezielt Journalist:innen ansprechen und großes Interesse an journalistischem Know-how haben: »Und genau das ist es ja, was zum Beispiel Stadtverwaltungen suchen für ihre Pressestellen. Die suchen junge Journalisten, die breit aufgestellt sind, die halt auch wirklich viel können. Beim Radio ist man dann ja auch Allrounder« (I2, Sachbearbeiter für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, ehemaliger Radiojournalist). Häufig passt das Profil der Journalist:innen auf die Stellenausschreibungen der Unternehmenskommunikation, wenn »journalistische, redaktionelle Berufserfahrungen oder auch eine journalistische Ausbildung« (I2) gefragt sind.

Ein ehemaliger Journalist, der in der Beratung tätig ist, erwähnt jedoch, dass ihn seine journalistische Erfahrung auch manchmal in seiner neuen Arbeit behindern würde:

»Manchmal stehen sie [journalistische Kompetenzen] mir auch im Weg. Ich meine, Sie merken ja, ich bin gewohnt, laut zu reden, relativ klar zu reden, weil ich eben viel Radio gemacht habe und Podcast. [...] Also, da stehe ich mir und den anderen dann auch häufiger selbst im Weg. Weil, es soll natürlich überhaupt nicht um mich gehen, sondern es geht immer um die andere Person« (I24).

Eine Pressesprecherin beschreibt ihre »journalistische Brille oder Denke« sogar als »Fluch« (I35), wenn sie die übliche Geschwindigkeit, die sie aus dem Journalismus kennt, umsetzen möchte, aber dies in ihrer neuen Rolle nicht immer möglich oder erwünscht ist. Doch in den meisten Fällen wird aus den Interviews erkenntlich, dass der journalistische Hintergrund für viele Berufswechselnde von großem Vorteil ist. Dazu gehört der Umgang mit Kommunikationstechnik im Video- und Audibereich sowie Social-Media-Kompetenzen und ein gutes Text- und Sprachenverständnis. Auch Soft-Skills wie Menschenkenntnis, Flexibilität, eine ständige persönliche Neugierde und die Fähigkeit, unter Stress gut arbeiten zu können, kommen den ehemaligen Journalist:innen in ihren neuen Tätigkeiten zugute. Einige Interviewte vertreten sogar die Meinung, dass ihre vorherige Karriere im Journalismus unverzichtbar sei für ihre jetzige Stelle: »Ja, ganz klar, ganz klar, weil ich einfach glaube, dass den Job, den ich jetzt mache, keiner machen könnte, der keine journalistische Ausbildung hat« (I34, Pressesprecherin), heißt es, sowie »also wenn ich auf bestimmte Sachen draufgucke, wo ich gar nicht wüsste, wo ich sie hätte herkriegern sollen, als im Journalismus« (I6, Digitalmanagerin in der Unternehmenskommunikation).

Dass beide Seiten – die Aussteiger:innen selbst und auch die neuen Arbeitgeber – vom Berufswechsel der Journalist:innen profitieren, zeigen die Gespräche ebenso. »Sich einen Journalisten ins Boot zu holen« (I3) erscheint in vielen Fällen eine strategische Überlegung zu sein, insbesondere in der Unternehmenskommunikation: »Das heißt, die haben bewusst einen Journalisten reingeholt, die wollten keinen, der Presse kennt und Pressemitteilungen schreiben kann, sondern die wollten einen Journalisten haben« (I25, Pressesprecher). Die ehemaligen Journalist:innen bereichern das Umfeld im neuen Beruf und ihre journalistische Expertise – insbesondere in Bezug auf Textarbeit – ist häufig unter den neuen Kolleg:innen gefragt. »Da werde ich auch öfters als der Journalist quasi angesprochen. ›Ja mach du das mal! Lies’ mal da drüber. Kann man das so sagen? Ist das so? Was fehlt hier noch?‹« (I30). Die Ex-Journalist:innen werden auch um Rat gefragt, wenn es um die Kontaktaufnahme mit Redaktionen geht oder

werden um Workshops zur Erstellung von Pressemitteilungen gebeten. Das Gefühl, als Journalist:in im neuen Team gebraucht zu werden, in Kombination mit der Übernahme der journalistischen Standards im neuen Beruf, führt dazu, dass einige ehemalige Journalist:innen ihren Berufswechsel gar nicht als solchen wahrnehmen: »Das ist für mich in dem Sinne kein Wechsel. Ich mache im Moment viel meiner Arbeit, die ich auch im Verlag getan habe« (I6). In diesem Zusammenhang wird auch auf die fließenden Übergänge zwischen dem Journalismus-Beruf und der PR eingegangen:

»Wo ich auch immer wieder sage, eigentlich sind es nicht diese zwei Seiten. Das wird ja immer so gegenüber gesehen. Hier die Journalisten und da die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, grad von Verwaltungen. Und dazwischen ist irgendwie so ein Nadelöhr. Und da passt irgendwie nur so ganz wenig durch. Und manchmal soll da auch nur so ganz wenig durchpassen. Weiß ich nicht, dafür bin ich vielleicht noch nicht lange genug in der Verwaltung. Aber letzten Endes sag ich immer, ist es nicht dieses ›auf der einen Seite, auf der anderen Seite und dazwischen dieses Nadelöhr‹. Sondern wir haben gemeinsam diesen Informationsauftrag. Natürlich haben Journalisten ergänzend noch die Verantwortung städtisches Handeln kritisch zu begleiten. Aber im Kern gehts uns ja ums Gleiche« (I13).

Auf der inhaltlichen Ebene ergeben sich für die Aussteiger:innen ebenfalls Überschneidungen zu ihrer früheren Tätigkeit im Journalismus. Dabei wird von mehreren Interviewten das Gefühl, im öffentlichen Interesse zu handeln, als verbindendes Element der beiden Berufe erwähnt (vgl. auch KESTER/PRENGER 2021: 429). Journalist:innen folgen auch nach dem Wechsel dem »Anspruch die Menschen zu informieren über das, was sie und ihr Leben in ihrem Ort betrifft« (I13), nur eben nicht mehr zwingend im Auftrag des Journalismus. »Also, man hat dann auch irgendwie das [Gefühl], dass man was bewegt und dass man was schaffen kann«, formuliert es ein Kriminalkommissar (I28). Auch in der Unternehmenskommunikation kann das journalistische Rollenverständnis auf den neuen Beruf übertragen werden, so fühlt sich ein Communication Manager »als Übersetzer und Weltverbesserer« (I26). Doch nicht alle ehemaligen Journalist:innen haben nach dem Ausstieg das Gefühl, weiterhin einen gesellschaftsrelevanten Beruf auszuüben und stellen sich Sinnfragen:

»Wo ich mich frage (lacht), mal ganz plakativ gesagt, wenn es mich jetzt nicht geben würde als die Pressereferentin, würde die Welt nicht untergehen. Natürlich würde sie auch nicht untergehen, wenn ich kein Journalist bin, aber da hatte ich noch das Gefühl irgendwas beizutragen zu Demokratie und Gesellschaft. Sowas höher Tragendes. Und jetzt (seufzt) ne also...« (I15).

7.3.2 Berufliche und persönliche Folgen

Der Ausstieg aus dem Journalismus geht mit Veränderungen im beruflichen und privaten Leben der Journalist:innen einher. In diesem Unterkapitel werden diese Veränderungen vorgestellt, wobei sowohl auf positive und negative Folgen des Ausstiegs (vgl. Kap. 4.3) eingegangen wird.

Höheres Einkommen

Der Ausstieg aus dem Journalismus ist für Journalist:innen finanziell lohnenswert, das zeigen die Befunde (vgl. Abb. 6) und bestätigen damit den internationalen Forschungsstand (ALBRECHT et al. 2021; MATHEWS et al. 2021; NORBÄCK 2019; ÖRNEBRING/MÖLLER 2018; WILSON 1966). Über 60 Prozent (60,6%) der Teilnehmenden stimmten in der Online-Befragung der These eher oder stark zu, dass sie in ihrem neuen Beruf mehr Gehalt verdienen als im Journalismus. Dabei ist kein Geschlechtereffekt erkennbar ($\chi^2(1) = 0,06$; n.s.; $\phi = 0,02$), jedoch zeigen sich signifikante altersabhängige Unterschiede (vgl. Tab. 22): Eine Gehaltserhöhung erzielen insbesondere junge Journalist:innen unter 40 Jahren bei ihrem Berufswechsel ($\chi^2(1) = 20,11$; $p < .001$; $\phi = 0,33$). Insgesamt 87 Prozent der unter 40-Jährigen stimmten der These eines Einkommensanstiegs zu und nur 56,3 Prozent der unter 40-Jährigen (vgl. ZION et al. 2016a: 129).

TABELLE 22

Gehaltserhöhung nach Alter

	Ehemalige <40 Jahre (n = 77)	Ehemalige 40+ Jahre (n = 112)	Gesamt (N = 189)
Gehaltserhöhung nach Ausstieg (stimme stark/eher/teilweise zu) (n = 130)	87,0	56,3	68,8
Keine Gehaltserhöhung nach Ausstieg (stimme überhaupt nicht/eher nicht zu) (n = 59)	13,0	43,8	31,2

Anmerkung: Zustimmung in Bezug auf die Aussage »Ich bekomme mehr Gehalt als in meinem vorherigen Beruf.« Fragestellung: »Was hat sich seit Ihrem Berufswechsel verändert?« (N = 189), Angaben in Prozent. ($\chi^2(1) = 20,11$; $p < .001$; $\phi = 0,33$)

Dieser Befund ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass bei jüngeren Arbeitnehmer:innen eher ein Einkommenssprung nach oben möglich

ist, als bei älteren, die bereits vor dem Berufswechsel den oberen Gehaltsklassen angehörten.

Ob man nach dem Berufswechsel als Journalist:in mehr verdient oder nicht, hängt auch von der Art der Kündigung ab, auf der der Ausstieg basiert: 79 Prozent der eigens gekündigten Journalist:innen stimmten einer Gehaltserhöhung zu und nur 26,3 Prozent der entlassenen Journalist:innen ($\chi^2(1) = 36,4$; $p < .001$; $\phi = 0,47$). Dieser Befund ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass entlassene Journalist:innen eher einem plötzlichen Berufswechsel ausgesetzt sind und ihren neuen Beruf somit häufiger aus Not wählen müssen. Journalist:innen, die selbstbestimmt ihre Stelle kündigen, haben mehr Zeit für die neue Berufswahl und können dabei auf Aspekte wie einen Wechsel in eine besser bezahlte Stelle mehr Rücksicht nehmen.

Was bei ehemaligen Journalist:innen zur Wahrnehmung einer Gehaltsverbesserung beiträgt, sind nicht nur höhere Gehälter in der Summe, sondern auch tarifgebundene Gehälter, bezahlte Überstunden und »feste Gehaltssprünge« (I13), »ohne da groß verhandeln zu müssen« (I11). Eine ehemalige lokale Tageszeitungsredakteurin fügt hinzu: »Das heißt, es gibt nicht dieses jährliche Kratzen an der Tür vom Redaktionsleiter oder vom Chefredakteur, wie es denn aussieht« (I13). Den Schilderungen der Aussteiger:innen zufolge führt die verbesserte Einkommenssituation dazu, dass sie sich in ihrer Arbeit mehr wertgeschätzt fühlen als vorher im Journalismus:

»Ich habe das Gefühl, ich werde jetzt zum ersten Mal so bezahlt, wie ich es verdiene. [...] Aber jetzt, wo ich es halt sehe und da auch mal in Kontakt mit gekommen bin, da denkt man schon: Okay, die letzten zehn Jahre warst du einfach definitiv unterbezahlt. Ja, (lacht) definitiv« (I34, Pressesprecherin und ehemalige Redaktionsleiterin einer lokalen Wochenzeitung).

So geht es auch einer ehemaligen Redakteurin, die als Feste Freie bei einer Tageszeitung gearbeitet hatte und nun in der Öffentlichkeitsarbeit eine feste Stelle hat: »Ich bekomme jetzt ein gutes Gehalt, ich fühle mich viel mehr wertgeschätzt« (I18). Eine ehemalige freiberufliche Journalistin, die in die Software-Entwicklung gewechselt ist, sagt, sie verdiene dort »deutlich mehr für weniger Arbeit« (I20). Einige Interviewpartner:innen machen auch transparent, wie viel höher ihr Einkommen im neuen Beruf ist, so sind es bei einem Interviewpartner »6.000 Euro mehr im Jahr« (I11) und bei einem anderen ein Sprung von »von 1.900 auf 3.000 netto« monatlich (I2). Garantiert ist eine Einkommensverbesserung bei Aussteiger:innen aus dem Journalismus jedoch nicht. Zwei der Interviewten haben seit ihrem

Ausstieg aus dem Journalismus ein geringeres Einkommen (I1, in Unternehmenskommunikation tätig, und I29, im Bildungswesen tätig). »Ich verdiene da einen ganzen Teil weniger als vorher, nicht drastisch, aber ja, spürbar. Wusste ich aber vorher. Stört mich aber nicht« (I1).

Dass Änderungen im Beruf oftmals direkte Folgen für das Privatleben der Arbeitenden haben können, zeigt sich in dieser Untersuchung. Das größere Gehalt in ihrer Stelle in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit führte beispielsweise bei einer ehemaligen Redakteurin dazu, dass sie sich eine neue Wohnung leisten konnte sowie Luxus, den die Karriere im Journalismus ihr nicht erlaubt hatte:

»Ich bin umgezogen in eine größere Wohnung, die ich jetzt mittlerweile so peu à peu [umgestaltet habe]. Also Studentenmöbel alle raus, alles irgendwie einmal neu gekauft oder irgendwie anders gemacht. [...] Neue Waschmaschine, alles was man sich so vorstellen kann. Ich muss nicht mehr darüber nachdenken, ob ich irgendwo hin verreisen kann« (I33).

Bessere Sozialleistungen und größere Arbeitsplatzsicherheit

Knapp die Hälfte aller Befragten, 48,9 Prozent, stimmten der Aussage eher oder stark zu, dass sie seit dem Berufswechsel mehr Sozialleistungen beziehen als in ihrem vorherigen Beruf als Journalist:in. Viele Wechsler:innen profitieren im neuen Beruf von einer betrieblichen Altersvorsorge, die insbesondere ehemalige freiberufliche Journalist:innen vorher nicht hatten. Die quantitativen Daten demonstrieren, dass 67,9 Prozent der ehemals Freien die Aussage zu verbesserten Sozialleistungen bestätigten, dem stehen 62,3 Prozent der ehemals Angestellten gegenüber ($\chi^2(1) = 0,64$; $p < .05$; $\phi = 0,06$). Ein 34-jähriger ehemals fester freier Journalist eines Online-Mediums wechselte beispielsweise in den Beruf als Kriminalkommissar und schätzt seitdem die Sicherheit, die er durch das Beamtentum erfährt: »Meine Rentenbescheide sahen ziemlich traurig aus. Das ist jetzt mit einer Pension in Aussicht dann doch ein bisschen eleganter, sag ich mal« (I28).

63 Prozent der Befragten stimmten außerdem der These eher oder stark zu, dass sie nun mehr Sicherheit in ihrem Leben haben. Von mehr Arbeitsplatzsicherheit nach einem Ausstieg aus dem Journalismus wird auch in anderen internationalen Studien berichtet (COHEN et al. 2019; NORBÄCK 2019), außerdem in allgemeinen Untersuchungen zu Berufswechseln (CARLESS/ARNUP 2011: 88). Insbesondere Aussteiger:innen, die freiberuflich im Journalismus tätig waren, berichteten von dieser Verän-

derung, hier zeigt sich im Vergleich zu den ehemaligen Angestellten ein signifikanter Effekt ($\chi^2(4)=14,62$; $p<.01$; $\phi=0,28$). Von den ehemaligen Freiberufler:innen sind es insgesamt 65,4 Prozent, die der Aussage »Ich habe mehr Sicherheit in meinem Leben«, eher stark oder stark zustimmen.

Das Gefühl einer größeren Sicherheit (vgl. Abb. 6) haben die Ex-Journalist:innen einerseits dank des größeren Gehalts und der besseren finanziellen Absicherung, andererseits auch durch die unbefristete Festanstellung. Ein ehemaliger freiberuflicher Journalist, der in eine Festanstellung wechselte, spricht von einem »Abschied« von jeglichen Unsicherheiten (I17), die er aus wirtschaftlicher Sicht als »Berg- und Talfahrten« beschreibt. Wie er scheinen viele Freiberufler:innen den Wechsel in eine Festanstellung außerhalb des Journalismus als großen Schritt hin zu mehr Sicherheit wahrzunehmen, so auch ein Fotograf, der nach mehr als 20 Jahren den Journalismus verließ: »Also für mich hat sich extrem viel geändert, weil ich jetzt die Sicherheit hab'. Ich hab' einen festen Vertrag, ich hab' eine Entfristung« (I19). Ein 37-jähriger ehemaliger Freiberufler spricht von einem »Fangnetz«, das er nun in der Festanstellung habe und ihm das Gefühl gebe, »nicht komplett auf dich alleine gestellt« zu sein (I30). Er sei deswegen seit dem Ausstieg zufriedener.

Bessere Work-Life-Balance und mehr Planbarkeit

Ein Ausstieg aus dem Journalismus geht bei einigen Beschäftigten mit einer reduzierten Arbeitszeit einher (vgl. Abb. 6), weil Überstunden im neuen Beruf seltener vorkommen. Andere Aussteiger:innen betonen jedoch explizit, im neuen Beruf nicht weniger zu arbeiten, sondern in der Summe genauso viele Stunden zu leisten wie im Journalismus. In der Wahrnehmung mehrerer ehemaliger Journalist:innen spielt vielmehr das Gefühl, nach der Arbeit mental abschalten zu können, eine große Rolle. Von der Umstellung, nach offiziellem Feierabend nicht nur das Diensthandy ausschalten zu können, sondern auch im Kopf tatsächlich abschalten zu können, berichten mehrere ehemalige Journalist:innen nach ihrem Wechsel: »Jetzt gehe ich heim, mache mein Handy aus, und das war's dann« (I27). Das Beispiel der Erreichbarkeit am Handy nennen mehrere Interviewte und es kann als Symbol für das Loslösen von einer ständigen beruflichen Verfügbarkeit stehen:

»Vorher, gerade als Freiberuflerin, wenn man einen Themenvorschlag weggeschickt hat und auf Antwort wartet, da guckt man eigentlich die ganze Zeit ins Handy.

›Habe ich jetzt endlich eine Antwort bekommen?‹ Ich konnte nicht abschalten. Und ein großer Unterschied ist, dass ich jetzt abschalten kann. Ich bin weniger gestresst« (I38).

Über die Hälfte der Befragten (53,5%) stimmte der Tatsache eher oder stark zu, seit dem Wechsel mehr Freizeit zu haben. Den Interviews lässt sich entnehmen, dass dies insbesondere daran liegt, dass die Berufswechsler:innen weniger Schwierigkeiten haben, Arbeit und Freizeit zu trennen. »Wenn Feierabend, dann Feierabend« (I14) heißt es und »also da ist es dann tatsächlich, wenn ich um 17 Uhr Feierabend mache, dann mache ich um 17 Uhr Feierabend« (I34). Das Gefühl eines ›echten‹ Feierabends entsteht bei den Ex-Journalist:innen auch durch eine geringere Belastung im neuen Beruf und das Gefühl, nicht mehr zwingend systemrelevant zu sein und immer erreichbar sein zu müssen: »Ich denke halt nicht mehr nur von Redaktionsschluss zu Redaktionsschluss, sondern es ist halt auch mal egal, dass ich zwei Wochen im Urlaub bin. Der Laden läuft halt irgendwie trotzdem« (I32). Die ehemaligen Journalist:innen berichten vom ungewohnten ›Luxus‹, freie Wochenenden und keine Schichten mehr zu haben, stattdessen feste und geregelte Arbeitszeiten, teilweise auch durch Arbeitszeiterfassung (›ganz striktes Einstechen, Ausstechen‹, I25). Die Aussteiger:innen sehen sich nun als »9-to-5-Worker« (I12, I32).

Mehrere Befragte nennen in Bezug auf die Frage nach den Merkmalen einer guten Work-Life-Balance das Privileg, Zeit für persönliche Interessen und Prioritäten zu haben: »Also und ich hab' auch einfach Zeit zum Leben. Ich kann schlafen, wenn andere schlafen. Ich kann am Wochenende Dinge tun, die andere am Wochenende tun. Ich habe Zeit für Familie und Freunde« (I14). Die ehemaligen Journalist:innen reagieren teilweise ungläubig über die neue Veränderung, mehr Freizeit zu haben und sich diese selbst einteilen zu können: »Krass, du hast Zeit samstags entspannt einkaufen zu gehen. Du kannst ausschlafen, du hast ein Leben«, schildert eine ehemalige feste freie Journalistin (I32). Seit sie im Finanzwesen arbeitet, hat sie neue Freiheiten, die für andere Arbeitende eine Selbstverständlichkeit sind:

»Ich habe Wochenenden (lacht). Ich habe tatsächlich auch Freizeit, ich habe tatsächlich die Möglichkeit an einem Samstag oder Sonntag oder vielleicht sogar an einem Donnerstagabend meine Mannschaft im Stadion live zu sehen und nicht halt irgendwie über einen ruckeligen Stream in der Redaktion, auf dem Handy oder was-weissichwas. Ich hab' die Möglichkeit Urlaub zu machen« (I32).

Es fällt auf, dass insbesondere der Wegfall von Wochenendschichten eine prägende Veränderung für Aussteiger:innen aus dem Journalismus ist.

»Das ist eigentlich das schöne, dass der Sonntag jetzt frei ist. Also nach fünfundzwanzig Jahren regelmäßig am Sonntag frei zu haben, das können sich viele auch nicht wirklich vorstellen« (I19). Auch eine ehemalige TV-Reporterin erklärt, dass sie seit dem Ausstieg aus dem Journalismus »wieder ein Privatleben« habe, was sie vorher lange Zeit nicht hatte (I18). Den Gewinn an Freizeit nutzen die Aussteiger:innen auch für Hobbys, für die sie früher im Journalismus-Beruf keine Zeit hatten, so setzte eine ehemalige Freiberuflerin beispielsweise nach dem Berufswechsel ihren Traum um, selbst zu imkern: »Ich mache einfach mehr die Sachen, die ich auch schon immer wollte. Also ich habe mir eine Streuobstwiese zugelegt letzten Sommer, bin viel draußen. Ja, das hätte ich vorher nicht machen können« (I21). Dieses Beispiel macht deutlich, wie stark Journalist:innen teilweise ihr Privatleben einschränken und das Private an den Beruf anpassen. Durch den Berufswechsel gewinnen sie Kontrolle über die eigene Freizeit.

Durch die festen Arbeitszeiten und das verlässliche Einkommen im neuen Beruf erfahren die Interviewten auch eine bessere Planbarkeit im Privatleben (vgl. Abb. 6), sei es im gegenwärtigen Alltag oder im Hinblick auf die Zukunft. Insbesondere ehemalige Journalist:innen mit Kindern erwähnen eine diesbezügliche Entlastung und untermauern somit frühere Erkenntnisse (ELMORE 2009: 245). Ein 38-jähriger Vater und ehemaliger Radiojournalist vergleicht seine jetzige Situation mit der Zeit im Journalismus und macht die gewonnene Freiheit an einem konkreten Beispiel fest:

»Und was halt auch ein wesentlicher Punkt ist, als es an die Geburt meiner Kinder ging, war es viel flexibler. Meine Tochter ist zwei Monate zu früh auf die Welt gekommen. Und da musste ich hier alles stehen und liegen lassen und ins Krankenhaus fahren. Und das wäre im Radio nur schwer möglich gewesen« (I2).

Weniger Stress

Über die Hälfte (53,4%) der befragten ehemaligen Journalist:innen stimmte der Tatsache stark oder eher stark zu, seit dem Wechsel stressfreier und gesünder zu leben. Von einem reduzierten Stresslevel und allgemein besseren Wohlbefinden (vgl. Abb. 6) berichteten bereits ehemalige Journalist:innen in Studien von Ricketson et al. (2019), O'Donnell et al. (2016) und Cohen et al. (2019). Journalist:innen würden »stressful workplaces« verlassen (O'DONNELL et al. 2016: 43), was dazu führt, dass sie sich nach dem Ausstieg besser fühlen. So berichten es auch die ehemaligen Journalist:innen der vorliegenden Studie, wenn sie erzählen, seit dem Wechsel entspannter zu

sein (I27, I30) und weniger Druck (I4, I6, I29), »keine innere Getriebenheit« (I34) mehr zu verspüren, dafür »mehr Ruhe« (I1, I14). Auch wenn einige ehemalige Journalist:innen rückblickend reflektieren, dass sie positiven Stress in ihrem früheren Beruf teilweise auch mochten, sind sie froh, diesen nun nicht mehr zu erleben: »Also, die größte Veränderung ist halt einfach diese höhere Gelassenheit und dieses Nicht-ständig-unter-Strom-Stehen« (I29). Die Interviewte, eine ehemalige Redakteurin, vertritt die Meinung, dass sie durch den Ausstieg aus dem Journalismus deswegen Lebenszeit gewonnen hat: »Ich hab' durch den Wechsel vielleicht mein Leben ein bisschen verlängert. Ich weiß es nicht. Das kann man natürlich nie sagen, aber ich bin überzeugt, das hätte mich krank gemacht« (I29). Zu psychischen Veränderungen nach einem Ausstieg zählt auch, dass ehemalige Freiberufler:innen im neuen Beruf keinen Einkommensdruck mehr verspüren. Eine ehemalige freiberufliche Journalistin, die in die IT-Branche wechselte, schildert ihre Gefühle folgendermaßen: »Ich muss nicht jeden Tag kämpfen, damit ich weiß, ob ich irgendetwas auf dem Tisch kriege oder nicht. Diese Existenzangst ist einfach weg« (I20).

Nach ihrem Ausstieg merken ehemalige Journalist:innen auch körperliche Veränderungen an sich (vgl. Abb. 6), so hat ein Interviewter beispielsweise im Jahr nach seinem Berufswechsel »zehn Kilo abgenommen«, weil er mehr Zeit für Sport hat und einen geregelten, stressfreieren Tagesablauf (I27). Eine ehemalige Ressortleiterin erklärt zudem, dass mit dem Berufswechsel viel Druck von ihr abgefallen sei und es ihr deswegen »gesundheitlich einfach sehr, sehr viel besser« gehe. Auffällige körperliche und äußere Veränderungen merkte eine junge ehemalige Fernsehredakteurin an sich:

»Also jetzt ganz krass gesagt, ich sehe wieder normal aus. Also ich hab' mal irgendwann Vergleichsfotos gemacht von mir während der Fernsehzeit und von mir danach. Ich war ganz grau im Gesicht, ich hatte Augenringe ohne Ende, ich hab' eigentlich so einen Wuschel-Lockenkopf und ich hatte keine Struktur mehr in den Haaren, ich bin nicht mehr braun geworden. Weil mein Körper das offensichtlich nicht mehr hinbekommen hat. Und das ist halt alles wieder da, ja« (I8).

Die von der ehemaligen Journalistin beschriebenen Veränderungen machen auf einen Aspekt aufmerksam, der im Ausstieg aus dem Journalismus nicht unberücksichtigt bleiben sollte, nämlich die physischen Körper von Journalist:innen. Was Francoeur (2021: 203) als »bodying journalism« oder den »journalist's body« bezeichnet, ist ein unterforschtes Konzept in der Journalismusforschung und beschreibt die Annahme, dass Journalist:innen mit vollem Körpereinsatz ihrer Arbeit nachgehen, sei es in einer investi-

gativen Recherche oder für eine Kriegsreportage (FRANCOEUR 2021). So kann davon ausgegangen werden, dass sich nach einem Ausstieg aus dem Beruf auch körperliche Folgen bemerkbar machen. Nicht nur die Psyche, sondern auch die Körper der ehemaligen Journalist:innen spiegeln also die Veränderungen durch den Berufswechsel wider.

Teilweise größere Arbeitszufriedenheit

Ob Journalist:innen nach ihrem Ausstieg zufriedener sind oder nicht – hierzu liefern die quantitativen Daten und das Interviewmaterial ambivalente Ergebnisse. In den Gesprächen mit ehemaligen Journalist:innen wird erklärt, sie seien nun »anders zufrieden« (I33). So heißt es: »Mir ging es vorher anders gut als jetzt« (I38). Während bisherige Studien eine eindeutige Arbeitszufriedenheit unter journalistischen Aussteiger:innen feststellten (COHEN et al. 2019; MCNEIL 1966; ÖRNEBRING/MÖLLER 2018; PERCIVAL 2020; SHERWOOD 2022), gehen die Erkenntnisse der vorliegenden Untersuchung in unterschiedliche Richtungen (vgl. Abb. 6) und machen auch auf eine Reihe von Aspekten aufmerksam, mit denen ehemalige Journalist:innen im neuen Beruf unzufrieden sind. Mit dem Arbeitstempo im neuen Beruf, mit langen Abstimmungsschleifen, schlechter Kommunikation und ungewohnten neuen Hierarchien. Vor allem aber wird aus den Erzählungen deutlich, dass einigen Wechsler:innen die Sinnstiftung im neuen Beruf fehlt. Die ehemaligen Journalist:innen führen an, sich im Vergleich zum Journalismus weniger mit dem neuem Beruf zu identifizieren (I1, I15, I29, I30). Eine ehemalige Redakteurin, die nach 29 Jahren vom Journalismus ins Bildungswesen wechselte, stellt einen Sinnverlust bei der neuen Arbeit fest: »Aber da ist halt bei mir keine Identifikation. Also, das merke ich halt. Das merke ich sehr, sehr stark« (I29). Sinnfragen stellt sich auch ein 34-jähriger ehemaliger Journalist zu seiner Tätigkeit an einer Universität:

»Aber ich denke schon öfter darüber nach, »was machst du eigentlich? Gut, du hast da so ein paar Studenten und bringst denen was bei, aber ansonsten sitzt du hier und markierst irgendwelche pdfs und schreibst was.« Also das ist für mich tatsächlich seitdem sehr schwer zu verstehen« (I16).

Insbesondere Seitenwechsler:innen scheinen sich weniger mit ihrer Arbeit zu identifizieren als vorher im Journalismus, so schildert eine Presereferentin, die vorher als Redakteurin bei einer Tageszeitung gearbeitet hatte: »Also ich identifiziere mich weniger mit meiner Arbeit, will ich damit

sagen. Es ist ja auch eher Ghostwriting, was ich mache. Ich schreibe nicht mehr unter meinem eigenen Namen, sondern für wen anderes« (I15). Ähnlich geht es einer ehemaligen Reporterin, die nun im Marketing arbeitet: »Erfüllt mich jetzt nicht, weil es meistens werblicher Mist ist, wenn man was schreibt. Das ist das, was mir am Journalismus fehlt. Einfach die Story dahinter und dieses Menschliche« (I30). Auch ein ehemaliger Online-Redakteur merkt seit seinem Wechsel in die Unternehmenskommunikation, dass ihn diese Arbeit weniger zufrieden macht:

»Es ist auch für mich unbefriedigender muss ich sagen, weil ich oft am Ende des Tages irgendwie nicht das Gefühl habe, ich hätte wirklich was geschafft. Das hatte ich in dem Journalistenjob eigentlich immer. Immer irgendwie das Gefühl, ›Yes, das war ein geiler Text, der klickt wie die Sau« (lacht)« (I1).

Zufrieden sind die Aussteiger:innen gleichzeitig mit den verbesserten Arbeitsbedingungen und der höheren Bezahlung, die sie als angemessen wahrnehmen und sehr schätzen. Es sind die Rahmenbedingungen und die neu gewonnenen Lebensumstände, die nun »passen« (I1, I6, I32) und zu großer Zufriedenheit führen, schließlich wurde der Journalismus in den meisten Fällen aufgrund der im Beruf herrschenden Bedingungen verlassen. Zufrieden sind die ehemaligen Journalist:innen in diesem Zusammenhang auch, weil sie im neuen Beruf weitere Mitarbeiter:innenangebote in Form von Corporate Benefits erfahren, die sie aus dem Journalismus nicht kannten. In den Gesprächen werden »tarifvertraglich geregeltes Weihnachtsgeld« (I13), »ein Jobticket« (I11) sowie »Fortbildungen« (I36), und »Weiterbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten« (I5) genannt.

Einerseits wird die neue Tätigkeit als »langweiliger« (I1, I12) und »spröde« (I12) beschrieben, andererseits als »spannend« (I13, I19, I25, I28), »richtig klasse« (I4) und »schön« (I14). Die zweigeteilte Zufriedenheit ist den meisten ehemaligen Journalist:innen bewusst und führt bei vielen von ihnen zu zwiespältigen Gefühlslagen: »Gute Frage. Also wenn ich sage ich war zufriedener, dann stimmt das wahrscheinlich. Aber das klingt so, als wäre ich jetzt irgendwie verbittert und enttäuscht und hätte eine schlechte Einstellung zu meiner jetzigen Arbeit. Das stimmt eigentlich auch nicht« (I12). Diese Ambivalenz wird von mehreren Gesprächspartner:innen reflektiert (I25, I28, I31, I36) und spiegelt sich auch in den quantitativen Daten wider. Etwas weniger als die Hälfte der befragten Aussteiger:innen (46 %) stimmte der Aussage eher oder stark zu, dass ihnen der neue Beruf mehr Spaß macht. Insgesamt 32,3 Prozent entschied sich allerdings für die Aussage, »teilweise« mehr Spaß zu haben und legte sich somit auf keine klare

Aussage fest. Worin sich jedoch viele Interviewte einig sind, ist, dass sie vermutlich unzufrieden wären, wenn sie zum aktuellen Zeitpunkt noch im Journalismus tätig wären.

Es muss jedoch auch festgehalten werden, dass einzelne Journalist:innen die Frage, ob sie nun im neuen Beruf zufriedener sind als im Journalismus, auch klar bejahten. Dies trifft beispielsweise auf einen ehemaligen Redakteur einer Tageszeitung zu, der in eine Pressestelle wechselte: »Da bin ich jetzt seit zweieinhalb Jahren und bin der glücklichste Mensch überhaupt, weil ich keine bessere Entscheidung hätte treffen können, als letztendlich zur [ARBEITGEBER] zu gehen« (I3).

Rückwechsel, Reue der Entscheidung und Sehnsucht

Die übergroße Mehrheit der Befragten bereut den Ausstieg aus dem Journalismus nicht (95,3%). Dieser Befund deckt sich mit Erkenntnissen aus internationalen Studien, die zeigen, dass Journalist:innen die Entscheidung, den Journalismus zu verlassen, rückblickend als richtig empfinden (HULL 2024; WILSON 1966). Ein ehemaliger Reporter der vorliegenden Studie, der nach 30 Jahren den Journalismus für eine Stelle in der Pressearbeit verlassen hatte, stellt klar: »Ob ich das bereue, gekündigt zu haben, weggegangen zu sein? Nein, überhaupt nicht, definitiv nicht. Das war genau richtig, das zu tun« (I25). Die Befragten machen die positive Beurteilung ihres Ausstiegs daran fest, dass sie im neuen Beruf glücklich sind und erklären, dass die Vorteile nach dem Berufswechsel überwiegen würden. In mehreren Fällen fällt im Hinblick auf die Beurteilung einer »richtigen Entscheidung« die Formulierung »jetzt im Nachhinein« (I35, I37) oder »rückblickend« (I10, I35). Dies deutet darauf, dass der zeitliche Abstand zum Ausstieg die Reflexion der Entscheidung zu beeinflussen scheint und anders beurteilt wird, als kurz nach dem Ausstieg selbst. So erläutert ein ehemaliger Redakteur: »Damals habe ich ihn [den Ausstieg] bereut. Jetzt nicht« (I10).

Mehr als ein Viertel (26,4%) der Befragten verneinte die Vorstellung, wieder in den Journalismus zurückzukehren. In den Interviews äußern sich einige ehemalige Journalist:innen dabei mit sehr klaren Aussagen: »Ich würde jetzt nicht mehr zurückgehen. Also ich würde nicht mehr freiwillig in den Journalismus zurückgehen. [...] Ich bin da ganz froh, dass ich raus bin« (I18). Doch insgesamt 40,9 Prozent der befragten ehemaligen Journalist:innen schließen einen Rückwechsel in den damaligen Beruf nicht aus – 32,6 Prozent gaben sogar an, dass eine Tätigkeit im Journalismus

in Zukunft für sie konkret infrage käme. Der Ausstieg aus dem Journalismus wird also nicht zwingend als etwas Endgültiges betrachtet. »Die Tür ist nicht zu«, sagt ein Interviewter, der noch hin und wieder freiberuflich journalistisch tätig ist (I9). Auch ein ehemaliger Freiberufler erklärt sich offen gegenüber seiner zukünftigen Karriere: »Aber ich habe auch das Gefühl, der Journalismus und ich brauchen Abstand und wenn, dann vielleicht in einer späteren Lebensphase nochmal« (I24). Ähnlich schildert ein junger ehemaliger Volontär einer Zeitschrift, dass er den Journalismus als Beruf zukünftig nicht kategorisch ablehnen wird: »Ich bin keiner von den Abtrünnigen, die sagen, ich hab' dem allem komplett abgeschworen« (I37). Eine ehemalige Journalistin, die in die Unternehmenskommunikation wechselte, erklärt: »Ich glaube nicht daran, dass, wenn man einmal die Seite gewechselt hat, dass man dann nie wieder zurückkommt« (I26). Sie äußert sich damit zu einem Karriereweg, der von anderen Befragten als durchaus skeptisch angesehen wird, wenn Journalist:innen, die in der Unternehmenskommunikation tätig sind, wieder zurück in den Journalismus wechseln. Entgegen der Befunde von Sherwood (2022: 49), zeigt die Online-Umfrage, dass sich 46,8 Prozent der Seitenwechsler:innen vorstellen können, wieder in den Journalismus zurückzukehren. Grenzen zwischen den beiden Berufsfeldern scheinen zunehmend zu verschmelzen. Und doch gibt es Befragte aus dem Bereich der Public Relations, für die ein Rückwechsel in den Journalismus ein »No-Go« ist: Dies sei »verpönt« (I35) und ein Mitarbeiter der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit erklärt, dass er im Falle eines Rückwechsels Bedenken habe, seine »Neutralität« zu verlieren (I2).

Der Entschluss, den Ausstieg nicht zu bereuen, kann aber auch dabei helfen, sich vom Journalismus-Beruf zu lösen und könnte sogar als Coping-Mechanismus betrachtet werden:

»Also ich glaube tatsächlich, wenn man irgendwann überzeugt ist, eine gewisse berufliche Veränderung zu machen – und diese Entscheidung ist ja in mir sehr lange gereift – dann gehen Sie wahrscheinlich nicht zurück. Weil das würde ja auch bedeuten, dass Sie sich persönlich ein Stück zurück entwickeln. [...] Aber wenn Sie diesen Schritt mit Überzeugung tun, dann nehmen Sie den glaube ich nicht zurück« (I13).

Eine Reue in Bezug auf die Entscheidung, den Journalismus als Karriere aufzugeben, kann auch durch Wehmut und Nostalgie entstehen. Dem Zitat einer Interviewten lässt sich entnehmen, dass in ihrem Fall die journalistische Tätigkeit mit viel Wehmut aufgegeben wurde: »So sehr mir an manchen Tagen vielleicht auch das Herz blutet, weil ich da jetzt

auch gerne vor Ort wäre und selbst eine Reportage machen würde. Aber rückblickend war das auf jeden Fall die richtige Entscheidung« (I5). Die ehemaligen Journalist:innen vermissen die Freiheit des journalistischen Arbeitens, die vielfältigen Geschichten, mit denen sie in Kontakt waren und die Nähe zu aktuellen Themen. Auch das damalige Team und den Zusammenhalt vermissen sie sowie den Kontakt zu Menschen. »Aber ja, mir fehlt der Journalismus sehr. Geb' ich zu« (I32), heißt es in den Gesprächen und »ich war gerne Journalistin. Ich vermisse es immer noch« (I15). Der journalistischen Tätigkeit wird nachgetrauert, doch gleichzeitig wird die Entscheidung zum Ausstieg nicht bereut. Dieses Paradox scheint Teil des Ausstiegsprozesses von Journalist:innen zu sein und wird in Kapitel 8 noch weiter ausgeführt.

7.3.3 *Identitäten im Selbst- und Fremdbild*

Fast die Hälfte aller Befragten (46,6%) identifiziert sich trotz des Ausstiegs noch als Journalist:in und bejahte die Frage »Sehen Sie sich nach wie vor als Journalist/in?«. Insgesamt 40,9 Prozent antwortete mit »teilweise« und lediglich 12,4 Prozent verneinten die Aussage. Auch fast die Hälfte (47,6%) der PR-Wechsler:innen sieht sich noch als Journalist:in, bei denen man aufgrund des Seiten- und Rollenwechsels eher einen Verlust der journalistischen Identität vermuten würde (VIERERBL/KOCH 2021: 1957). Doch auch in der Studie von Kester und Prenger (2021: 434) zeigt sich, dass Seitenwechsler:innen an ihrem journalistischen Rollenverständnis festhalten – auch im neuen beruflichen Umfeld. Keine signifikanten Unterschiede zeigen sich in der Identitätswahrnehmung hingegen zwischen ehemaligen Journalist:innen, die entlassen wurden und jenen, die selbst kündigten ($\chi^2(1) = 0,46$; n.s.; $\phi = 0,05$). Man hätte hier vermuten können, dass insbesondere entlassene Journalist:innen durch die Unfreiwilligkeit des Ausstiegs noch an ihrer Identität hängen und diese nicht aufgeben möchten, so zeigte es sich beispielsweise in einer Studie zu entlassenen Journalist:innen in Australien (RICKETSON et al. 2020: 63).

Insgesamt bestätigen auch die Befunde der vorliegenden Untersuchung die Ergebnisse von Sherwood und O'Donnell (2018: 1034), die die Identität von Journalist:innen nach einer Entlassung oder Eigenkündigung untersuchten und dabei beobachteten, dass die Identität von Journalist:innen ein komplexes Konstrukt ist. In der australischen Studie wird unterschied-

den zwischen einer intakten, einer nachlassenden und einer schwachen »professional identity« als Journalist:in (SHERWOOD/O'DONNELL 2018: 1034). Das Verhältnis der Angaben der Befragten ähnelt jenem der vorliegenden Untersuchung sowie jenem aus einer Studie zu amerikanischen Berufswechsler:innen im Journalismus (REINARDY/ZION 2020: 1218). In allen Studien ist die Gruppe der Aussteiger:innen, die sich selbst nicht mehr als Journalist:in identifizieren, am kleinsten.

In der qualitativen Befragung der vorliegenden Studie machen Interviewte, die für sich selbst angeben, keine journalistische Identität zu haben, dies an ihrer aktuellen Arbeitsweise fest: Da sie nicht mehr nach journalistischen Standards arbeiten, können sie es nicht mehr mit dem eigenen Gewissen vereinbaren, sich als Journalist:in auszugeben. Aus diesem Grund hat diese Gruppe von Befragten für sich eingesehen, dass sie nicht mehr unter die klassische Definition »Journalist:in« fallen und stellen sich deswegen auch nicht mehr als Journalist:in vor: »Irgendwann ist das umgekippt und dann habe ich bemerkt, dass das nicht mehr ehrlich, auch mir gegenüber, ist, mich als Journalist zu verkaufen. Und dann, ja, dann hab' ich das eben seitdem anders gehandhabt« (I12). Dennoch implizieren die Gespräche, dass es den Journalist:innen nicht leicht gefallen ist, ihre Identität als Journalist:in abzulegen – auch, weil das journalistische Selbstverständnis mit dem einstigen Traumberuf zusammenhing, welcher mit Stolz einherging:

»Weil mir eigentlich diese Selbstdefinition als Journalist immer sehr wichtig war. Ich war so stolz auf diesen Beruf und auf diese Profession und was von Journalisten verlangt wird und welche Rolle sie spielen. [...] Und darum fiel es mir auch nicht leicht, einfach zu sagen, ich bin kein Journalist mehr« (I12).

Auch jene Aussteiger:innen, die sich noch als Journalist:innen betrachten, reflektieren dies in den Interviews häufig kritisch und sind sich bewusst, dass ihr Selbstverständnis aus manchen Gesichtspunkten angreifbar ist. Das gilt insbesondere für Journalist:innen, die in die Unternehmenskommunikation wechselten:

»Das können Sie auch kritisieren. Das können auch andere kritisieren. Die können auch sagen: »Oh Mann. Das liegt aber auch an dir. Du sagst immer, du wärst Journalist, aber jetzt sei doch mal ehrlich mit dir selber. Das stimmt ja so nicht ganz.« (I12).

Auch ein ehemaliger Radiojournalist schildert die ambivalente Identitätszuschreibung und erklärt, dass sich lediglich sein »Tätigkeitsfeld« verschoben habe, seine Identität jedoch nicht verändert habe:

»Wenn jemand fragen würde »Was bist du von Beruf?«, würde ich tatsächlich wohl immer erst antworten »Ich bin Journalist« und wenn man mich dann fragt »Aha, bei

welchem Sender? Und für wen schreibst du?» oder so, dann würde ich vielleicht sagen »Ja, ich bin Journalist, aber arbeite gerade als [BERUFSBEZEICHNUNG]« (I9).

Mit der Frage nach dem eigenen Berufsverständnis gehen die ehemaligen Journalist:innen unterschiedlich um. Ein ehemaliger Freiberufler beispielsweise änderte (bewusst oder unbewusst) die Reihenfolge in der Nennung seiner Berufe: »Also wenn mich jemand fragt, was ich bin, dann sage ich Übersetzer und Journalist. Vorher habe ich gesagt Journalist und Übersetzer (lacht)« (I12). Das macht deutlich, dass die eigene Identität der ehemaligen Journalist:innen auch als Prozess zu betrachten ist und sich durch die berufliche Veränderung in einem Wandel befinden kann. Wie in der Studie von Percival (2020: 427) stellen sich viele Interviewte in Gesprächen oder in offiziellen Angelegenheiten nach wie vor als Journalist:in vor (u. a. I4, I9, I18, I33). Die Interviewten rechtfertigen dabei ihre Identitätszuschreibung als Journalist:in mit verschiedenen Argumenten und machen ihre Identität an unterschiedlichen Faktoren fest. Die wenigsten verbinden dabei die journalistische Identität mit der Organisation, für die sie arbeiten und lehnen ihre Identität deswegen nicht automatisch durch den Arbeitgeberwechsel bzw. Branchenwechsel ab. Vielmehr spielen für die ehemaligen Journalist:innen andere Faktoren im eigenen Selbstverständnis eine Rolle, auf die im Folgenden eingegangen werden soll. Erstens gehen viele der ehemaligen Journalist:innen in ihrem neuen Beruf Aufgaben nach, die sie als journalistisch beschreiben und nehmen deswegen keinen Bruch in ihrer Tätigkeit und somit in ihrer Identität wahr: »Dass ich mich nach wie vor als Journalist betrachte. Weil ich in einem Projekt arbeite, einer [FORSCHUNGSEINRICHTUNG], wo ich halt als Redakteur arbeite. Und das macht ungefähr drei Viertel meiner Zeit aus, Redaktionsarbeit zu leisten« (I17). Diese Wahrnehmung wird durch die Tatsache verstärkt, gezielt in der Rolle als Journalist:in im neuen Beruf eingestellt worden zu sein. Teilweise beinhalten die neuen Berufsbezeichnungen auch den Begriff »Journalist:in«. Dennoch zeigt sich in der quantitativen Befragung kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Angabe, journalistische Kompetenzen im neuen Beruf einzusetzen und sich nach wie vor als Journalist:in zu identifizieren ($\chi^2(1) = 0,08$; n.s.; $\phi = 0,78$). Ein signifikanter Unterschied zeigt sich jedoch im Hinblick auf eine nebenberufliche Tätigkeit von ehemaligen Journalist:innen: Eine auch nach dem Ausstieg empfundene Identität als Journalist:in wird signifikant häufiger von Befragten genannt, die angaben, noch nebenberuflich journalistisch tätig zu sein ($\chi^2(1) = 6,75$; $p < .001$;

$\phi = 0,19$). Insgesamt sind 42 Prozent⁴⁴ noch ›hin und wieder‹ im Journalismus nebenberuflich tätig. Als häufigster Grund für die nebenberufliche Tätigkeit wurde dabei der Spaß am Journalismus angegeben (68,2%). Zwei von Fünf nannten auch die Kontaktpflege in die Branche als Grund, noch hin und wieder im Journalismus tätig zu sein (40,9%). Seitenwechsler:innen der Unternehmenskommunikation berichten, dass sie ihre Nebentätigkeit im Journalismus beim neuen Arbeitgeber transparent machen und diese auch zum Teil in Form einer Nebenerwerbserlaubnis genehmigen lassen mussten (I18, I25). Einige PR-Tätige schließen eine Nebentätigkeit im Journalismus aber auch aus – aufgrund der Interessenskonflikte, die dadurch entstehen könnten: »Ne, ich mache das nicht und ich würde es auch nicht machen wollen oder will das nicht machen. Ich kenne das im Einzelfall auch und wundere mich da zum Teil auch, wie Leute das vereinbaren für sich persönlich«, legt eine Pressesprecherin ihre Zweifel offen (I35). Für die ›Gegenseite‹ zu arbeiten, könne ein »Geschmäcke« haben und auf beide Seiten ein »ganz, ganz schlechtes Licht werfen« (I31). Einige Interviewte erzählen aber auch, dass für sie eine Nebentätigkeit im Journalismus nicht infrage käme, weil sie zusätzliche Arbeit neben der Vollzeittätigkeit zeitlich nicht stemmen könnten (I5, I8, I13, I26, I30).

Die Aussteiger:innen beschreiben sich nach wie vor als »News-Junkie« (I27) und aktive Social-Media-Nutzer:innen: »Bin auch immer noch sehr aktiv bei [SOZIALE MEDIEN] und poste da auch immer noch irgendwelche IT-News, jeden Tag. Auch am Wochenende. Einfach weil ich's nicht lassen kann« (I1). Dieses Verhalten und die regelrechte ›Sucht‹ nach Journalismus, trägt zur intakten journalistischen Identität bei. Viele Aussteiger:innen fühlen sich noch mit dem Journalismus verbunden, sei es durch gelegentlichen Kontakt zu damaligen Kolleg:innen, ihrem privaten Medienkonsum, durch eine nebenberufliche Tätigkeit im Journalismus oder ein privates Hobby wie das Pflegen eines Blogs oder eines Podcasts.

Als weiterer Einflussfaktor auf eine intakte journalistische Identität kristallisierte sich die Laufbahn der Befragten heraus. Die Aussteiger:innen halten an ihrer Identität als Journalist:in fest, da diese den Großteil ihrer bisherigen Karriere prägte: »Wenn ich hier gefragt werde, was ich von Beruf

44 Vereinzelte Antworten, bei denen aus der offenen Texteingabe ersichtlich wurde, dass die Frage nach nebenberuflicher journalistischer Tätigkeit bejaht wurde, weil diese Teil des neuen Berufs ist, wurden im Datenbereinigungsprozess umcodiert. Im Vordergrund steht ein tatsächlicher Nebenerwerb im Journalismus.

bin, dann schreibe ich Journalistin. Das habe ich mal gelernt und das habe ich im größten Teil meines Berufslebens ausgeübt« (I4). Die Ausbildung als Journalist:in sowie die lange Berufserfahrung in der Branche führt also dazu, dass die Befragten diese Sozialisation nicht ablegen (können) – sie berichten von einer beruflichen Prägung, vom Journalismus als eine Charaktereigenschaft und von der journalistischen Identität, die Teil ihrer Persönlichkeit sei: »Also, das ist ja dann schon ein Stück weit Teil der Identität, die man mit dem Leben entwickelt. Und dann kann man nicht einfach sagen: ›Ich bin jetzt kein Redakteur mehr‹« (I27). Ähnlich beschreibt es eine ehemalige Redakteurin: »Also, ich sehe mich schon noch als Journalistin, so ein bisschen. Na ja, ich habe braune Haare. [...] Also, das bin ich halt« (I23). Auch in der quantitativen Befragung hinterlassen die ehemaligen Journalist:innen Kommentare, in denen der Journalismus als »Teil der DNA« beschrieben wird und es heißt: »Ich glaube, als Journalist arbeitet man nicht, Journalist ist man«.

In den Gesprächen wird an vielen Stellen erklärt, »im Herzen« und mit »Leib und Seele« noch Journalist:in zu sein (u. a. I2, I5, I9, I13, I15). »Weil du lernst einfach auf eine gewisse Art und Weise ein Handwerk. Das ist wie Fahrradfahren, das kriegst du nicht mehr los. Die Neugier« (I30). In der Online-Befragung wird deswegen von einem Teilnehmer in einem Kommentar festgehalten, was sich in der Tat bei vielen Aussteiger:innen zeigt: »Einmal Journalist, immer Journalist.« Auch die qualitativen Interviews machen insgesamt deutlich, dass der Journalismus-Beruf mit einer starken Identifizierung einhergeht, so belegt es auch der Forschungsstand (u. a. SHERWOOD/O'DONNELL 2018: 1034). »Aber ich war natürlich 27 Jahre lang mit meinem Redakteursberuf verheiratet. Ja, so kann man es sagen. Also, das war mein Leben. Das war eine solche Total-Identifizierung, die natürlich auch auf irgendeine Weise ungesund ist« (I29). Die Identität als Journalist:in und die damit zusammenhängenden Eigenschaften können viele deswegen nicht von einem Tag auf den nächsten ablegen, weil es mehr als eine berufliche Zuschreibung sei. Die Interviewten berichten von der »Berufskrankheit« (I8), stets Fragen stellen zu wollen, vom kritischen »Blick der Journalist:in« (I23), von der »fragenden Persönlichkeit« (I30) und vom »journalistischen Geist« (I28), den sie nach wie vor an sich bemerken. Eine ehemalige freiberufliche Journalistin bezeichnet sich noch als solche, nachdem schließlich jede:r sich so nennen dürfe: »Weil ich so immer gedacht habe: ›Ja, freier Journalismus oder Journalistin, das ist ja auch ein ungeschützter Begriff.‹ Und das kann ich ja immer sein. Und das gefällt mir, der Gedanke« (I21). In dieser Argumentation schwingt eine Erklärung für eine intakte berufliche Identität mit,

die mit dem Konzept der ›agency‹ in Zusammenhang gebracht werden kann: Journalist:innen halten möglicherweise auch deswegen an ihrem journalistischen Selbstverständnis fest, weil es ihnen in unsicheren Zeiten das Gefühl von Kontrolle und Eigenständigkeit verleiht (vgl. SHERWOOD/O'DONNELL 2018: 1035). Aus dieser Perspektive kann das Festhalten an der Identität als Journalist:in auch als Coping-Strategie gesehen werden, mit dem Ausstieg und den damit zusammenhängenden Veränderungen umzugehen (vgl. GRUBENMANN/MECKEL 2017: 744; REINARDY/ZION 2020: 1221). Damit steht im Einklang, dass in Einzelfällen auch deswegen die journalistische Identität vorgezogen wird, weil die ehemaligen Journalist:innen Schwierigkeiten haben, die neue Identität im neuen Beruf anzunehmen. So beschreibt es ein ehemaliger Radiojournalist: »Weil ich kein Verwaltungsmensch bin. Ich hab' nicht diese klassische Verwaltungslaufbahn. Ich hab' was ganz anderes gemacht, wo viele auch immer noch groß gucken, wenn ich sage ›ich war mal beim Radio und vielleicht haben Sie mich ja mal gehört früher‹« (I2). Unsicherheiten in der eigenen Identitätsbeschreibung werden in einigen Gesprächen erkennbar und deuten auf eine Identitätskrise (vgl. Abb. 6) hin: »Also ich bin noch in einem Schwebezustand, sagen wir mal so. Also ich wüsste jetzt keine neue Schublade, in die ich mich eindeutig reinpacke« (I7). Diese Zwischenphase der eigenen Identität wird auch in der soziologischen Literatur im Zusammenhang mit Berufswechseln erwähnt (IBARRA 2004: 14).

Einen interessanten Gedanken bringt ein ehemaliger Journalist auf, der zur Polizei wechselte, sich auch dieser zugehörig fühlt, aber seine Identität nach wie vor als journalistisch beschreibt. Er geht darauf ein, inwieweit seine neue Rolle als Polizist auch von außen erkennbar ist: »Und wenn ich im Einsatz bin oder bei Einsätzen vor Ort, habe ich ja auch 'ne Schussweste an, wo Polizei draufsteht und Pressesprecher hinten drauf. Und ich bin halt auch klar als Mitglied der Polizei zu erkennen«. Den Schilderungen der Interviewten nach überwiegt auch in der Fremdwahrnehmung die Identität als ›Journalist:in‹ nach einem Berufswechsel. Sei es von Bekannten und Familienmitgliedern oder den neuen Kolleg:innen – viele ehemalige Journalist:innen werden nach dem Ausstieg noch als Journalist:innen wahrgenommen. Im neuen Kolleg:innenkreis kann dies darauf zurückzuführen sein, dass die Ex-Journalist:innen explizit als solche eingestellt wurden und ihre journalistische Expertise einbringen sollen.

»Also die Kollegen gehen auch zum Teil genauso auf mich zu und stellen Fragen wie: [NAME], du als Journalist, ehemaliger Journalist, wie siehst du denn das? Was glaubst du, wie gehen die da jetzt ran? Also auf jeden Fall. Da habe ich schon so das

Gefühl, sie haben sich da jemanden ingesourct, wie man auf Neudeutsch sagt, von außen einfach reingeholt« (I31).

Nicht immer stimmt diese Außensicht mit der eigenen Selbstwahrnehmung überein, denn so ergänzt eine Interviewte: »Also ja, da gibt es dieses Label auf jeden Fall stärker als bei mir selbst und als es das bei mir selbst je gab« (I31). Als der oder die Journalist:in im Team wahrgenommen zu werden – diese Erfahrung machen viele der Aussteiger:innen (u. a. I9, I17, I23, I26, I28): »Und ich werde auch als Journalist dann wahrgenommen und auch sozusagen behandelt (lacht). Sowohl im Team als auch im gesamten Firmenkonstrukt ist das schon so. Also ich bin da so der mit dem Brandzeichen Journalist, Redakteur auf der Stirn« (I17). Selbst entgegen der eigenen Vorstellungen werden ehemalige Journalist:innen noch als Journalist:innen betrachtet, auch im privaten Umkreis: »Ich habe gerade einen Artikel für eine Freundin geschrieben, da geht es aber um eine Hochzeitszeitung und da fing meine Mutter an ›Ach und da gehst du wieder schreiben‹. Also ich glaube das wird auch nie ganz durch sein bei denen« (I14).

Zu einem Identitätsdilemma kann auch eine Ingroup-Outgroup-Erfahrung im neuen Beruf beitragen, wenn die ehemaligen Journalist:innen das Gefühl haben, nicht als Teil des Teams wahrgenommen zu werden. Was Fisher (2014: 149) in ihrer Studie zu Seitenwechsler:innen als »nicht zur Gang gehören« beschreibt, scheint eine Herausforderung zu sein, die zum Adaptionsprozess nach dem Ausstieg gehört. Ehemalige Journalist:innen haben aufgrund ihrer (Selbst- oder Fremd-)Wahrnehmung als ›Journalist:in‹ Schwierigkeiten, ein ›Wir-Gefühl‹ zu verspüren. Interviewte beschreiben sich selbst als »Paradiesvogel« bzw. »Exot« (I2) im neuen Beruf, beispielsweise, weil sie »kein Verwaltungsmensch« sind (I2), sondern »der einzige mit dem [journalistischen] Hintergrund in einem Laden voller BWLer und Marketieren« (I27). Teilweise werden die Journalist:innen von den neuen Kolleg:innen sogar mit Skepsis beäugt, aufgrund ihres »untypischen Lebenslaufs« (I28) und dem journalistischen Hintergrund. Von »Spannungen« berichtet ein ehemaliger Reporter, der nun bei der Polizei tätig ist, wo er das Gefühl hat, einige Kolleg:innen hätten Angst »ausgehört« zu werden: »Und das ist tatsächlich auch so eine Reaktion, ich weiß nicht, dass die Leute dann so im Spaß sagen: ›Oh, da muss ich jetzt aber aufpassen, was ich sage‹ und solche Geschichten halt irgendwie« (I28). Insbesondere, wenn die Aussteiger:innen in ihrer Zeit als Journalist:in mit den jetzigen Kolleg:innen bereits zusammengearbeitet hatten, treffen die ehemaligen Journalist:innen auf anfängliche Konflikte:

»Ich glaube bei Einzelnen hatte ich am Anfang vielleicht einen etwas schweren Einstieg. Weil die mich ja auch in einer anderen Rolle kennengelernt haben und selber sich jetzt arrangieren mussten mit diesem Wechsel und dass ich jetzt eben nicht mehr das Gegenüber, sondern Miteinander bin« (I13).

7.3.4 *Zwischenfazit*

Entscheiden sich Journalist:innen für einen Ausstieg, so scheinen sie weiterhin vermehrt den Weg in die Bereiche der Public Relations und Öffentlichkeitsarbeit einzuschlagen. Die bessere Bezahlung und Arbeitsplatzsicherheit motivieren die Journalist:innen zum Wechsel in diesen Bereich, aber auch ein persönliches Interesse kann beim Seitenwechsel eine Rolle spielen. Die Berufswahlmotive besserer Arbeitsbedingungen treffen jedoch auch auf Journalist:innen zu, die in Berufe außerhalb der Unternehmenskommunikation wechseln.

Die Motive für einen zunehmenden Trend zum Wechsel in die Public Relations lassen sich jedoch auch in den Schnittstellen zwischen diesen Berufsfeldern ausmachen, wie von Seitenwechsler:innen häufig berichtet wird: In artverwandten Bereichen wie der Pressearbeit können die ehemaligen Journalist:innen ihr journalistisches Handwerk und ihre Kompetenzen einbringen, zum Teil erleben sie auch inhaltliche Überschneidungen in den Tätigkeiten. Auch Aussteiger:innen, die in andere Berufsfelder wechseln, profitieren von ihrer journalistischen Karriere und den darin erworbenen Soft und Hard Skills. Von Berührungspunkten mit der einstigen Tätigkeit im Journalismus berichten viele Aussteiger:innen – unabhängig von ihrem neuen Beruf. Die Übertragung der Kompetenzen macht deutlich, dass die Aussteiger:innen ihr »journalistisches Kapital« (vgl. HANITZSCH 2016: 283) im neuen Beruf gezielt einsetzen und zum Teil in die erforderlichen Fähigkeiten umwandeln. Dazu zählt auch das im Journalismus-Beruf angeeignete »soziale Kapital« (HANITZSCH 2016: 283), also das Netzwerk, das sich Journalist:innen im Laufe ihrer Karriere aufbauen und ihnen dann auch nach einem Berufswechsel noch nützlich ist.

Auch wenn die Aussteiger:innen viele Gemeinsamkeiten zwischen ihrem damaligen Journalismus-Beruf und ihrem neuen Beruf betonen, zeigen sich Unterschiede, die nicht immer als positiv wahrgenommen werden: Die ehemaligen Journalist:innen werden häufig mit einer Entschleunigung im Arbeitsalltag konfrontiert, an die sie sich erst anpassen müssen. Außerdem

bedeutet die neue Tätigkeit insbesondere für Seitenwechsler:innen eine Umgewöhnung im Schreibstil, wenn sie in der Unternehmenskommunikation eher einseitig und gefärbt berichten. Nicht allen Wechsler:innen fällt diese Umstellung leicht, doch gleichzeitig nehmen die ehemaligen Journalist:innen auch Einfluss auf die Arbeitskultur im neuen Unternehmen.

Ein Ausstieg aus dem Journalismus bedeutet für die Journalist:innen dieser Studie in der Regel mehr Gehalt, eine größere Sicherheit, mehr Freizeit und Planbarkeit. Zudem profitieren sie vom Berufswechsel, da sie dank der besseren Work-Life-Balance stressfreier und gesünder leben. Dies wirkt sich meist positiv auf die körperliche und psychische Gesundheit der ehemaligen Journalist:innen aus. Gleichzeitig zeigte sich jedoch auch, dass nicht alle Aussteiger:innen im neuen Beruf zufrieden sind oder zufriedener als vorher im Journalismus. Das kann zum einen an einem Sinnverlust bei der Arbeit liegen, zum anderen an einer Identitätskrise oder einem Verlust der journalistischen Identität. Die ehemaligen Journalist:innen haben Schwierigkeiten, ihre langjährige Sozialisation und ihre Identität als Journalist:in beim Berufswechsel abzulegen. Das zeigt sich auch daran, dass insgesamt der Tenor überwiegt, sich auch nach dem Ausstieg noch als Journalist:in zu identifizieren – trotz der Tätigkeit in einem anderen Berufsfeld. In vielen Fällen treten die Aussteiger:innen noch in ihrem journalistischen Selbstverständnis auf, welches auch in der Fremdwahrnehmung überwiegt: Als Erkenntnis kann festgehalten werden, dass die Identität als Journalist:in nach einem Ausstieg nicht nur im Selbstbild stabil bleibt, sondern auch im Fremdbild, wenn die neuen Kolleg:innen und auch das private Umfeld die Aussteiger:innen nach wie vor als Journalist:innen wahrnehmen. Die Erkenntnisse deuten auf verschwimmende Grenzen zwischen dem Berufsbild von Journalist:innen und jenem anderer Berufe in der Medienindustrie und Kommunikationsbranche (WITSCHGE/NYGREN 2010: 55; ZION et al. 2016: 132). Dies ist auf der individuellen Ebene auch an den kombinierten Identitätsbeschreibungen der ehemaligen Journalist:innen erkennbar. Es fallen beispielsweise Zuschreibungen wie »journalistisch Tätige« (I34), »Kommunikatorin« (I38) und »PR-Journalist« (I17). Dass der freie Umgang mit der Berufsbezeichnung »Journalist:in« vermutlich auch mit der ungeschützten Berufsbezeichnung zusammenhängt, wäre eine mögliche Erklärung. Die Gespräche mit den Aussteiger:innen machen deutlich, dass es immer schwieriger wird, den Beruf »Journalist:in« von anderen Berufsbezeichnungen abzugrenzen. In Zeiten des Wandels stellt die Identität der Journalist:innen eine Konstante

dar, die den Betroffenen ein Gefühl der Kontrolle gibt – zumindest über ihr eigenes Selbstverständnis.

Die Daten deuten auf ein Paradox: Die Entscheidung, den Journalismus zu verlassen, bereut die übergroße Mehrheit der Befragten dieser Studie nicht. Diese Einstellung spiegelt sich auch in den Interviews wider, wenn die Entscheidung rückwirkend häufig als die »richtige« Entscheidung bewertet wird. Gleichzeitig wird mit dem Ausstieg aus dem Journalismus jedoch häufig der einstige Traumberuf aufgegeben und viele Ex-Journalist:innen vermissen diesen. Die Sehnsucht nach dem Journalismus scheint ein Grund dafür zu sein, dass die Aussteiger:innen einen Rückwechsel in den Journalismus nicht kategorisch ausschließen. Unter besseren Bedingungen, als Hobby oder in einer späteren Lebensphase können sich die Aussteiger:innen durchaus vorstellen, wieder in den journalistischen Beruf zurückzukehren.

8. AUSSTEIGER:INNEN AUS DEM JOURNALISMUS: EINE TYPOLOGIE

In diesem zweiten Ergebniskapitel wird eine empirisch begründete Typologie (vgl. KELLE/KLUGE 2010; KLUGE 2000) zu Aussteiger:innen aus dem Journalismus vorgestellt. Die typologische Analyse wurde vor dem Hintergrund gewählt, das wenig erforschte Phänomen des Ausstiegs von Journalist:innen tiefgehend zu explorieren und gleichzeitig »Grundlagen für zukünftige Konzept- und Theoriebildung zu schaffen« (MAYRING 2023: 112). Ziel der Typologisierung ist es, Struktur in die Vielfalt des Datenmaterials zu bringen (KLUGE 2000: o.S.; MAYRING 2023: 113), da die Reduktion des Interviewmaterials auf einzelne Typen zur Vereinfachung zwingt (KELLE/KLUGE 2010: 107). Die Typisierung stellt einen Gruppierungsprozess dar (ebd.: 85). Dabei werden verschiedene Muster im Ausstiegsprozess von Journalist:innen identifiziert und unterschiedliche Ausstiegssituationen dargestellt. Die aufgestellten Typen sind jedoch nicht universell gültig und Aussagen über die Quantität der zugeordneten Aussteiger:innen können nicht getroffen werden. Typologisierende Untersuchungen sind aus der Journalismusforschung vereinzelt bekannt (u. a. MEYEN/SPRINGER 2009; SCHNEDLER 2017), in Bezug auf Aussteiger:innen stellt die vorliegende systematische Typologisierung allerdings ein Novum dar.

Ein Typus steht in der Analyse für eine Gruppe von Fällen, die bestimmte Merkmale gemeinsam haben (KELLE/KLUGE 2010: 105), im Vordergrund steht das »Erfassen des Typischen« (KLUGE 2000: o.S.). Bei den Typen handelt es sich um sogenannte »Prototypen«, also reale Fälle, die die Charakteristika jedes Typus am besten »repräsentieren« (KELLE/KLUGE 2010: 105). Die Typen wurden nach vier Kriterien gebildet; die Ausstiegsgründe der Journalist:innen, deren Ausstiegswege und individuellen Folgen sowie die (subjektiv wahrgenommene) Freiwilligkeit bzw. Initiative

(NEUHAUS 2010: 42; SABATHIL 1977: 17) des Ausstiegs aus dem Journalismus. Von einem fremdbestimmten Ausstieg kann gesprochen werden, wenn extrinsische Ausstiegsgründe überwiegen. Ein selbstbestimmter Ausstieg liegt vor, wenn intrinsische Ausstiegsgründe die berufliche Entscheidung leiten und die Journalist:innen aus freiem Willen ihren Beruf wechseln (vgl. Abb. 6). In der Typenbildung wurde mit einer Fallkontrastierung (KELLE/KLUGE 2010: 91) gearbeitet: Untereinander unterscheiden sich die Typen stark, innerhalb einer Gruppe sind sich die Fälle möglichst ähnlich. Jedes Interview wurde nach dieser Vorgehensweise einem Typus zugeordnet.

Die Typenbezeichnungen spiegeln das Kernmerkmal der einzelnen Gruppe wider und sollen die Trennschärfe der einzelnen Typen unterstreichen. Dabei spiegelt die Benennung der einzelnen Typen auch den Gefühlszustand wider, aus dem die Journalist:innen den Beruf verlassen haben (vgl. HOM et al. 2012): Aus einem Zustand der Frustration, Desillusion oder Erschöpfung oder aber aus dem Gefühl eines Verantwortungsbewusstseins oder einer Resignation heraus. Die folgende Beschreibung der einzelnen Typen orientiert sich an den Forschungsfragen der Studie (vgl. Kap. 5) – so wird darauf eingegangen, inwieweit sich die Typen hinsichtlich ihrer Ausstiegsgründe, Ausstiegswege und der jeweiligen individuellen Folgen unterscheiden. Die Typologie fasst somit auch die Ergebnisse der Studie kompakt zusammen und veranschaulicht sie anhand unterschiedlicher Gruppen von Aussteiger:innen. Tabelle 23 gibt einen Überblick zu den entwickelten Typen und ihrer Merkmale im Hinblick auf die Initiative (Freiwilligkeit) des Ausstiegs, den Ausstiegsgründen, Wegen und Folgen. In die Tabelle wurden dabei all jene Merkmale mit aufgenommen, die die einzelnen Typen in erster Linie auszeichnen. Außerdem wurde zu jedem Typus ein Ankerbeispiel mit aufgenommen, das repräsentativ für den jeweiligen Typus steht.

In den folgenden Unterkapiteln werden die fünf Typen der Reihe nach vorgestellt, dabei wird auf ihre typischen Merkmale ausführlich eingegangen.

TABELLE 23

Überblick zu Typen von Aussteiger:innen und ihren Merkmalen

	Die Frustrierten	Die Desillusionierten	Die Erschöpften	Die Verantwortungsbewussten	Die Resignierten
Kernmerkmale	Erfahrene Journalist:innen	Berufseinsteiger:innen	Ausgebrannte Journalist:innen	Journalist:innen mit Familienverantwortung	Prekäre Journalist:innen
Freiwilligkeit	Selbstbestimmt	Selbstbestimmt	Selbst- und fremdbestimmt	Fremd- und selbstbestimmt	Fremdbestimmt
Gründe	Frustration, aufgestaute Unzufriedenheit	Arbeitsbedingungen, Perspektivlosigkeit	Arbeitsucht, Burnout, hohe Arbeitsbelastung, Kontrollverlust	Arbeitszeiten, Bezahlung, Anpassung des Berufs an die familiäre Situation	Armut, Diskriminierung, Entlassungen
Wege	Zum Teil Stellenangebot, gezielte Suche, langer Prozess	Wahrgenommene Leichtigkeit eines Wechsels, Gezielte Stellensuche	Impulsive Entscheidungen	Pragmatische Entscheidungen, gezielte Suche	Ziellose Suche, Berufswahlmotiv einer guten Bezahlung
Folgen	Zufriedenheit	Bessere Work-Life-Balance, Große Zufriedenheit	Positive körperliche und psychische Veränderungen, Zufriedenheit	Bessere Work-Life-Balance, mehr Planbarkeit, Reue	Mehr Sicherheit und Gehalt, keine Existenzsorgen mehr, Wehmut
Ankerbeispiel	Also man hat ja doch so eine gewisse Frustrations-Toleranz. Man hält halt einiges aus. Bis man einfach sagt, jetzt ist das Maß voll. (113)	Ich hab' mir überlegt, wo kann ich mehr lernen? Oder wo kann ich mich besser weiterentwickeln? (136)	Weil Journalismus wie eine Droge ist. (125)	Wenn ich keine Kinder hätte, dann wäre ich immer noch Journalist. (115)	Also mein Ausstieg aus dem Journalismus war nicht aktiv selbstgewählt, sondern war bestimmt von den Umständen. (17)

8.1 Die Frustrierten

»Also man hat ja doch so eine gewisse Frustrations-Toleranz, sag ich mal. Man hält halt einiges aus. Bis man einfach sagt, jetzt ist das Maß voll. Oder vielleicht muss dann auch genau die berufliche Herausforderung kommen, wo man sagt ›Ja, jetzt passt einfach alles zusammen« (I13).

Dieses Zitat steht exemplarisch für den Typus der Frustrierten, die nach mehreren Jahren erlebter Unzufriedenheit den Entschluss fassen, den Beruf zu wechseln. Der Typus beschreibt Journalist:innen, die im Vergleich zum Typus der Desillusionierten (Kap. 8.2) mitten im Beruf stehen und bereits mehrere Jahre journalistische Berufserfahrung haben. Es sind erfahrene Journalist:innen, bei denen eine schwindende Zufriedenheit im Laufe der Karriere beobachtet werden kann, die irgendwann zu Frustration umschlägt und in dem Wunsch mündet, den Beruf wechseln zu wollen. Der Typus untermauert damit die konzeptionelle Annahme aus der Arbeitssoziologie, dass Unzufriedenheit ein wichtiger Einflussfaktor auf die Wechselintention ist (vgl. MARCH/SIMON 1958). Wie die Interviewpartnerin im obigen Zitat schildert, nehmen Journalist:innen eine gewisse Unzufriedenheit oder Frustration im Beruf hin – doch Betroffene scheinen eine gewisse Frustrationstoleranzschwelle zu haben und wenn diese erreicht wird, wird ein Ausstieg in die Tat umgesetzt. Powers und Vera-Zambrano (2024: 110) schreiben in ihrer Arbeit zu »difficult choices in a declining profession« von einer »durability of such efforts«, also einem Prozess des Aushaltens, wenn Journalist:innen Frustrationen im Beruf ertragen. Bei Aussteiger:innen wird diese Anstrengung nicht mehr unternommen und die Entscheidung getroffen, dass die (finanziellen und/oder ideellen) Bemühungen den Beruf nicht mehr wert sind.

Die Ursachen der Unzufriedenheit deuten auf eine breite Vielfalt an Ausstiegsgründen bei den Frustrierten. Das Gefühl, dass es beruflich »hier nicht so richtig weitergeht« (I6), ist bei den Frustrierten zu beobachten und kommt nach jahrelanger Tätigkeit im Journalismus auf. Die Frustrierten dieser Befragung haben zwischen 15 und 30 Jahre Berufserfahrung im Journalismus, sodass es vermutlich nicht verwunderlich ist, wenn nach drei Jahrzehnten im selben Beruf der Wunsch nach einer Neuorientierung aufkommt. Durch die jahrelange Berufserfahrung zeigt sich bei den Frustrierten noch eine weitere Entwicklung: Die erfahreneren Journalist:innen haben die Ära des traditionellen Journalismus vor dem Einfluss der Digitalisierung miterlebt und waren Teil des Wandels in der Branche. So kommt

es, dass sie zum Teil heute nicht mehr für die Art des Journalismus tätig sein können, für den sie ursprünglich angetreten sind (vgl. auch Kap. 7.1.1.). Die erlebten Veränderungen schildert ein ehemaliger Tageszeitungsredakteur und macht dabei deutlich, wie schwer es sein kann, dem Wandel der Medienbranche ausgesetzt zu sein:

»Aber vom Arbeiten her hat es sich halt komplett geändert. Na weil, früher war's so, ich bin morgens ins Büro gekommen und hab' gesagt ›Ich bin heut da.‹[...] Dann bin ich rausgefahren, bin durch die Stadt gefahren und wenn ich halt einen Anruf bekommen habe oder einen Tipp bekommen habe ›Da und da ist was los, da ist ein Einsatz‹, dann bin ich da hingefahren. Hab' Fotos gemacht, habe recherchiert, habe geschrieben und hab' dann den Artikel fertig gemacht. Und das war halt noch so der frühe Journalismus. Wo man halt auch rausgekommen ist und rumgekommen ist und du mit Menschen gesprochen hast, mit Zeugen, mit Angehörigen, mit Opfern, mit Tätern – da war alles dabei. [...] Die letzten drei Jahre war's letztendlich so, je digitaler der Verlag sich ausgerichtet hatte, desto mehr Büroarbeit fiel an im Endeffekt. Bist morgens ins Büro gekommen und hast den Rechner hochgefahren und dann kam der Chef und hat gesagt ›Brauch' heute eine Blaulicht-Geschichte von dir‹« (I3).

Die Auswirkungen der digitalen Transformation im Journalismus führen bei den Frustrierten zu einer Entfremdung (vgl. auch SCHMIDT et al. 2022: 42), wenn sie miterleben, »da sind mittlerweile andere Werte vorne, die wichtiger sind: Verkaufbarkeit eines Artikels und solche Geschichten« (I25). Der inhaltliche Wandel des Journalismus macht den erfahrenen Journalist:innen zu schaffen, »nur noch schnelle, tagesaktuelle, päckchenweise Produktion. In erster Linie für den Online-Markt, der aus meiner Sicht mit dem eigentlichen Journalismus nichts zu tun hat« (I3, ehemaliger Redakteur einer Tageszeitung). Die Frustrierten gestehen sich nach vielen Berufsjahren ein, dass sich in ihrem Berufsumfeld und an ihrer Tätigkeit im Laufe ihrer Karriere viel verändert hat (vgl. POWERS/VERAZAMBRANO 2024: 151). Sie ähneln damit der Gruppe von Aussteiger:innen, die Helka (2014: 140) als »der ältere (Chef)redakteur« bezeichnet, die durch die Kommerzialisierung in Interessenskonflikte gerät. So äußert sich auch ein ehemaliger Journalist dieser Studie wie folgt:

»Also, was ich sehe, ist eine starke Veränderung inhaltlicher Art und gleichzeitig der journalistischen Qualität oder auch der Journalisten, weil dieser Traumberuf [...], den ich ja noch ganz stark verspürte, der ist das heute nicht mehr« (I25).

Die unzufriedenen Berufserfahrenen verlassen also den Journalismus aufgrund des Wandels des Berufsethos und des veränderten Arbeitsalltags, »weil ich einfach nicht mehr so arbeiten kann, wie ich arbeiten möchte« (I34).

Was die Frustrierten ebenso unzufrieden macht, ist der gestiegene Arbeitsdruck und Stress, dem sie insbesondere durch den ökonomischen Druck und Personalmangel in den Redaktionen ausgesetzt sind (vgl. auch SCHMIDT et al. 2022: 64). Ständige Erreichbarkeit (I19, I27) sowie kaum Zeit für Pausen und Freizeit (I3, I13, I19, I21) führen dazu, dass die betroffenen Journalist:innen immer weniger Freude an ihrer Arbeit haben:

»Gerade in den letzten zwei Jahre habe ich halt festgestellt, dass ich morgens ins Büro komme und erst abends den Schreibtischstuhl wieder verlasse. Ich hab' mein Essen mitgebracht und dann zwischendurch am Tisch gegessen, während ich weiter gearbeitet habe. Ich habe noch nicht mal zum Essen eine Pause gemacht. Ich hatte immer Sorge, dass ich meine Sachen nicht fertig kriege« (I3).

Inbesondere Journalist:innen mit Leitungsfunktion scheinen eine besonders hohe Arbeitsbelastung wahrzunehmen, die bei ihnen zu Unzufriedenheit führt, so äußert sich ein stellvertretender Chefredakteur: »Und es waren alles so Sachen, was mich einfach gestresst hat, wo es mir auch keinen Spaß mehr gemacht hat, dann. Weil ich halt nur den Eindruck hatte, ich strample mich ab« (I27).

Bei den Frustrierten zeichnet sich ein eher schleichender Ausstiegsprozess ab, da die Wechselgedanken mit zunehmender Unzufriedenheit aufkommen und mit jedem Moment der Frustration stärker werden:

»Natürlich wurde das ganze genährt, je mehr frustrierende Erfahrungen es am Arbeitsplatz gab. Weil mal wieder eine Stelle nicht neu besetzt wurde, weil mal wieder eine Neueinstellung erfolgte, wo das Gehalt dermaßen gedrückt wurde, wo mal wieder selbstverständlich war, dass man, keine Ahnung, bis nachts um zwölf arbeitet, ohne, dass es wirklich einen Freizeitausgleich oder ähnliches gibt« (I13).

Die in Kapitel 7.2.1 dargestellten ›Schocks‹ spiegeln sich zum Teil in den Entscheidungsprozessen der Frustrierten wider und können als Kippunkte betrachtet werden, die letztlich zur Kündigung führen. Was die Frustrierten jedoch gleichzeitig von einem schnellen Ausstieg abhält, ist die meist privilegierte Position einer unbefristeten und in der Regel überdurchschnittlich gut bezahlten festen Stelle. Die Berufswechsel der Frustrierten haben deswegen auch selten eine finanzielle Komponente: »Ich bin auch jemand, dem Geld nie so extrem wichtig war« (I25).

In den Ausstiegsprozessen der Frustrierten erkennt man den aus Kündigungstheorien bekannten Pfad 5 der »unzufriedenheitsinduzierten Alternativenabwägung« (LEE/MITCHELL 1994: 69) und die sogenannten *comparison quitter* (MAERTZ/CAMPION 2004, vgl. Kap. 3.2): Die Journalist:innen erleben eine aufgestaute Unzufriedenheit, und zwar zum Teil ohne ein

konkretes negatives Schockerlebnis, sodass sie andere mögliche Optionen abwägen und mit ihrer Stelle im Journalismus vergleichen. Dabei kann es sein, dass ein konkretes Stellenangebot die Frustrierten zur Alternativenabwägung anstößt. Der Ausstiegsprozess der Frustrierten zieht sich (auch aufgrund der intensiven Alternativenabwägung) meist über mehrere Jahre, so wird in den Interviews erklärt: »Naja, also wenn ich mir überlege, ich hab' das sicherlich so latent fünf Jahre mit mir herum geschleppt. Also immer wieder mal mehr, mal weniger. Aber so unterm Strich war es ein längerer Prozess« (I6). Auch eine 58-jährige Journalistin reflektiert: »Also, es ging lange Jahre so. Diese Unzufriedenheit ist halt immer größer geworden« (I21).

Ein von der Literatur bisher ignorierter Befund im Zusammenhang mit den Frustrierten ist, dass diese manchmal mehrere Anläufe brauchen, um den Journalismus dann endgültig hinter sich zu lassen. Dass den erfahrenen Journalist:innen nach mehreren Jahrzehnten die Trennung vom Beruf auch emotional schwerfällt, lässt sich allen Gesprächen entnehmen.

»Also das war für mich schwierig. Also ich merkte, ich hatte richtig Herzklopfen. Ich war ganz aufgeregt. Als Schüler habe ich meine ersten Artikel für diese Zeitung geschrieben, und seit Mitte der Neunziger habe ich da Vertretungen gemacht, als Redakteur. Also ich habe, glaube ich, einen Post im Intranet geschrieben, dass mein erster Text bei dieser Zeitung vor [ANZAHL JAHRE] erschien, das war als Schüler« (I25).

Nach einer jahrelangen Identifizierung mit dem Journalismus-Beruf ist es für die Frustrierten eine Herausforderung, den Journalismus hinter sich zu lassen: »Aber der Ausstieg war dann relativ schwierig, weil das war halt einfach das, was ich machen will. Ja das ist die Arbeit, über die ich mich definiert habe, mein Leben lang« (I34). Nach mehreren Jahrzehnten Tätigkeit als Journalist:in beschreiben die Interviewten es als »ein Stück weit Teil der Identität, die man mit dem Leben entwickelt« (I27). In zwei Fällen wird von ehemaligen Journalist:innen davon berichtet, dass ihnen der definitive Ausstieg erst beim zweiten Mal gelang. Bei einem früheren Stellenangebot aus der Unternehmenskommunikation »da war der Zeitpunkt einfach noch nicht reif« (I34) oder die Betroffenen haben im Moment der Kündigung gemerkt, sie wollen »hier irgendwie noch nicht weg« (I13).

Die Frustrierten steigen in der Regel sehr selbstbestimmt aus dem Journalismus aus, es handelt sich um eine intrinsisch motivierte und wohl überlegte Entscheidung, dem alten Beruf den Rücken kehren zu wollen. Der Ausstieg läuft »freiwillig« (I19) und ohne Zwang ab, aus »freien Stücken« (I27) und »aus voller Überzeugung heraus« (I13). Durch ihre langjährige

Berufserfahrung und die unbefristeten Stellen hätten sie auch im Journalismus bleiben können. Deswegen betrachtet beispielsweise ein 41-jähriger ehemaliger Redakteur seinen Ausstieg als Option und einen Schritt, der für ihn nicht zwingend notwendig war: »Wenn's nicht geklappt hätte, wäre es schade gewesen, aber dann wäre ich eben Reporter geblieben« (I3). Bis auf zwei Journalist:innen haben alle Interviewte, die dem Typus der Frustrierten zugeordnet wurden, eine Stelle in der (internen oder externen) Unternehmenskommunikation angetreten, was verdeutlicht, dass die »Gegenseite« des Journalismus durch die langjährige Erfahrung der Wechsler:innen profitiert. Nach dem Berufswechsel sind die Frustrierten meist sehr zufrieden, es geht ihnen »gesundheitlich einfach sehr, sehr viel besser« (I6) und sie genießen neue Privilegien wie »Überstundenkonto, diverse Zulagen, städtischen Kindergartenplatz« (I10) sowie »ehrliche Tarifsteigerungen, nicht Tarifikürzungen« (I10). Insbesondere der Abschied von der hohen Arbeitsbelastung im Journalismus scheint den Frustrierten gutzutun, sie haben im neuen Arbeitsalltag »weniger Stress« (I27) und »ich habe nicht das Gefühl: ach hoffentlich ist bald Urlaub oder ich brauche mal ein paar Urlaubstage, ich muss mal irgendwie runterkommen« (I34). Der Ausstieg beeinflusst also das Wohlbefinden und die Gesundheit der Journalist:innen positiv, die in ihrem vorherigen Beruf unter hohem Druck standen.

Die Frustrierten stehen für arrivierte Journalist:innen, die den Journalismus verlassen. Würde man die Berufsjahre der Aussteiger:innen des Typus zusammenzählen, wird deutlich, dass wertvolles Wissen und jahrelange Erfahrung durch den Weggang dieser Journalist:innen verloren geht. Diesbezügliche Bedenken äußert auch eine Interviewte selbst, die den Journalismus nach 25 Jahren verließ: »Und je mehr Leute aussteigen, desto weniger Menschen habe ich, die langjährige Erfahrung vorweisen können und das dem Nachwuchs auch mitgeben können. Das macht es dann vielleicht schwieriger« (I34).

8.2 Die Desillusionierten

Der zweite Typus stellt frühe Aussteiger:innen dar. Sie verlassen den Journalismus bereits in ihren ersten Berufsjahren. Für die vorliegende Untersuchung bedeutet dies konkret, dass die Interviewten dieses Typus dem Journalismus zwei bis acht Jahre nach ihrem Berufseinstieg den Rücken kehren. Die Desillusionierten sind dementsprechend junge Journalist:innen – die

älteste ehemalige Journalistin, die diesem Typus zugeordnet wurde, ist zum Zeitpunkt des Ausstiegs 34 Jahre alt, der jüngste 21 Jahre alt. Somit ähnelt der Typus einer Gruppe von Aussteiger:innen, die Helka (2014) in ihrer Arbeit zu Hörfunkjournalist:innen der »junge, gut ausgebildete Freiberufler«, nennt, der vor dem 40. Lebensjahr aus dem Journalismus aussteigt. Gleichzeitig wird der Typus der Desillusionierten vor dem Hintergrund präsentiert, dass die Fluktuationstendenz bei jüngeren Journalist:innen stärker ausgeprägt ist als bei ihren älteren Kolleg:innen: So konnten Schmidt et al. (2022: 69) sowie Lee und Kim (2022: 16) aufzeigen, dass jüngere und weniger erfahrene Journalist:innen eher darüber nachdenken, sich vom Journalismus abzuwenden.

Der jüngste ehemalige Journalist dieser Studie entschied sich direkt nach seinem Volontariat für einen Berufswechsel. Der Volontär beobachtete bei einem Kollegen, wie dieser als werdender Vater bis zum letzten Tag seiner Befristung vor der Angst stand, seine Stelle zu verlieren. Diese Situation führte dem Volontär vor Augen, dass der Journalismus ein unsicherer Beruf sein kann, was Wechselgedanken in ihm auslöste:

»Und das fand ich dann einfach dermaßen daneben [...]. Würde ich jetzt mal rückblickend so als einen Moment bezeichnen. Dass ich gesagt hab', mit dieser Verlagspolitik will ich eigentlich nichts zu tun haben. Und genau, am Ende droht mir dann das gleiche, wenn mein Vertrag ausläuft« (I37).

Der Schilderung entnimmt man eine Mischung aus Unsicherheitsgefühlen bezüglich des eigenen Beschäftigungsverhältnisses und einer Unzufriedenheit gegenüber der Personalpolitik der Branche. Beide Aspekte sind charakteristisch für die Desillusionierten, die den Journalismus zum einen verlassen, weil sie nach mehr Sicherheit in ihrem Arbeitsverhältnis streben, zum anderen, weil sie mit den Arbeitsbedingungen im Journalismus unzufrieden sind. Der Beruf bietet den Desillusionierten nicht die nötige Sicherheit, die sie sich in Bezug auf ihr Arbeitsverhältnis wünschen, so berichtet ein ehemaliger Journalist, der nach drei Jahren Berufserfahrung ausstieg:

»Ich mag bestimmte Aspekte journalistischer Arbeit sehr gerne, aber um da wirklich mein ganzes Leben und auch meinen Lebensunterhalt dran zu koppeln, war mir das in verschiedener Hinsicht ein bisschen zu instabil und zu heiß und zu sehr von irgendwelchen anderen Faktoren abhängig, die man nicht unter Kontrolle hat« (I31).

Die Desillusionierten verlassen den Journalismus nur selten aus unbefristeten Stellen heraus, meist lassen sie atypische Beschäftigungsformen einer Pauschlist:innenstelle oder einer befristeten Stelle hinter sich. Letztere wer-

den als »ein Krebsgeschwür unserer Zeit« (I11) beschrieben und verstärken unter den angehenden Journalist:innen das Unsicherheitsgefühl in einer ohnehin fragilen Medienbranche. Die jungen Journalist:innen bevorzugen einen Ausstieg gegenüber einer Kette an Befristungen: »Dann habe ich gesagt, ne, das ist irgend so eine befristete Elternzeit-Stelle, da habe ich eigentlich keine Lust mehr« (I18). Die Desillusionierten zeigen sich auch deswegen frustriert, weil sie bereits in den ersten Ausbildungs- und Berufsjahren eine Vielzahl unbezahlter Praktika (»zwölf Praktika« während des Studiums, I26), »Ausbeutung« (I11) und schlecht bezahlte Volontariate hinter sich haben, die als »Knechtschaft« (I33) bezeichnet werden. Dass Praktika im Journalismus einen hohen Stellenwert haben und im Berufseinstieg unvermeidbar sind, zeigt Kühnert (2014: 262) in ihrer Studie zur Journalist:innenausbildung in Deutschland auf und auch eine Befragung des Magazins ›Katapult‹ legt offen, dass »zwei bis vier« Praktika unter Berufseinsteiger:innen im Journalismus die Regel sind (KATZ 2021). Die jüngsten repräsentativen Daten zum Journalismus in Deutschland belegen, dass etwa drei Viertel der Journalist:innen Praktika oder Hospitationen gemacht haben (LOOSEN et al. 2023: 8). Dass der Berufseinstieg in den Journalismus von Phasen der Prekarität geprägt ist, dies bestätigt gleichzeitig auch Gollmitzer (2021: 2155) und in der Praxis ist in diesem Zusammenhang von einem »Nicken bis zum Schleudertrauma« (KATZ 2021) und einer »Bittsteller«-Haltung (WEIS/SCHMITT-WALZ 2021: Minute 8-9) die Rede. In Gesprächen mit ehemaligen Journalist:innen des Typus der Desillusionierten wird von »abgefuckten« (I11) und »unterirdischen« Arbeitsbedingungen (I11) gesprochen. In einer Branche, in der immer weniger feste Stellen zur Verfügung stehen, befürchten die Desillusionierten Arbeitslosigkeit (vgl. auch KAHN 2024).

Die Desillusionierten steigen auch aus dem Journalismus aus, weil sie mit der Entlohnung ihrer Arbeit unzufrieden sind. Eine ehemalige Redakteurin einer Zeitschrift, die zum Zeitpunkt des Ausstiegs 33 Jahre alt war, erklärt, welche Intention sie mit ihrem Berufswechsel in die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit verfolgte:

»Nach fünf Jahren war's dann auch einfach mal so weit irgendwie, ich hab' halt nach Jobs gesucht und hatte halt auch wirklich keine Lust mehr auf eine scheiß Bezahlung und dann hab' ich mir da halt einfach was gesucht, weil da tatsächlich die Bezahlung auch besser ist« (I33).

Niedrige Einstiegsgehälter im Journalismus sind die Norm, so steigt das Einkommen nach Alter (RICK/HANITZSCH 2021: 7) und dass Journalist:innen verschiedener Altersklassen den Journalismus aufgrund der mangelnden

Bezahlung verlassen, wurde bereits diskutiert (vgl. Kap. 7.1.1). Die Desillusionierten nehmen die aus ihrer Sicht zu geringe Bezahlung nicht hin und betrachten auch eine diesbezügliche Besserung als unrealistisch. So kommt es, dass sie den Journalismus bereits am Anfang ihrer Karriere wieder verlassen, weil die Gehaltsangebote nicht ihren Ansprüchen einer angemessenen Entlohnung entsprechen:

»Dann haben die mir halt ein richtig schlechtes Gehalt angeboten. Also es war ungefähr so, jetzt muss ich mal überlegen, fast 10.000 Euro unter diesem Einstiegs-Redakteurs-Gehalt. Da habe ich gesagt ›ne, das mache ich nicht‹. Ich hab’ einen Master jetzt, also ich krieg’ auch woanders was. Und dann ging das noch ein paar mal so hin und her. Und irgendwie hat der Geschäftsführer auch gar nicht verstanden, was das soll und wie undankbar ich bin. Und dann bin ich halt gegangen« (I18).

Diese Beobachtungen erscheinen interessant vor dem Hintergrund, dass idealistische Motive beim Berufseinstieg unter Journalismus-Studierenden überwiegen und keineswegs die Intention, viel Geld verdienen zu wollen (HANUSCH et al. 2016; NÖLLEKE et al. 2022; s. Kap. 2.1). Die Schilderungen verdeutlichen jedoch, dass nicht unbedingt die Höhe des Gehalts ausschlaggebend ist, sondern die Tatsache, dass dieses nicht im Verhältnis zur geleisteten Arbeit und zum eigenen Bildungsgrad steht. Die Desillusionierten betrachten die Bezahlung auch als Form der Wertschätzung: »Also das ist so ein bisschen was, was ich tatsächlich unter dem Thema Prekarisierung irgendwie verstehe. Also wenn es wirklich ums Geld geht, dass da einfach die Wertschätzung fehlt« (I36). Dass insbesondere die Generation der Millennials Wertschätzung in Form von angemessener Bezahlung erfahren möchten, konnten Haidir et al. (2023) bereits für Journalist:innen bestätigen. In einem Generationenvergleich würde man die Desillusionierten der vorliegenden Untersuchung auf Basis ihrer Geburtsjahre in der Tat zum Großteil der Generation Y, also den Millennials, zuordnen (EINRAMHOF-FLORIAN 2017: 52). Es ist bekannt, dass diese Generation an Arbeiter:innen im Beruf zufrieden ist, wenn Arbeitsplatzsicherheit und eine entsprechende Entlohnung gegeben sind (EINRAMHOF-FLORIAN 2017: 104).

In einem Interview wird davon berichtet, dass junge Journalist:innen durchaus versuchen, sich für eine bessere Bezahlung einzusetzen, indem sie beispielsweise als Gewerkschaftsmitglieder während Tarifverhandlungen ein Positionspapier mit ihren Forderungen vorstellten:

»Und die standen da und haben gar nichts kapiert irgendwie. [...] Also du hast gesehen, die denken sich so: ›Gut, da stehen jetzt irgendwie junge Leute.‹ Wir hatten wirklich ein gutes Manifest, sage ich mal so, warum es wichtig ist, dass man guten

Nachwuchs irgendwie findet und dass das auch direkt damit zu tun hat, wie attraktiv der Job ist. Aber du hast, sagen wir, nur in leere Augen geschaut und du wusstest genau, das interessiert die gar nicht« (I36).

Dieses Beispiel zeigt, dass die Desillusionierten und somit die Einstiegsgeneration des Journalismus ein Umdenken bezüglich der Arbeitsbedingungen in der Branche fordern. Diese Einstellung ist berufsübergreifend aus der sogenannten ›Generation Z‹ bekannt (SCHLOTTER/HUBERT 2020: 57), der die zwei jüngsten Interviewten dieses Typus zugeordnet werden können. Die Nachwuchsjournalist:innen haben zum Teil andere Anforderungen an die Arbeitswelt als ältere Generationen und sehen ihren Ausstieg aus dem Beruf deswegen sogar als »eine Trotzaktion. So, ich mache das jetzt. Es werden schon alle sehen (lacht)« (I18, 28 Jahre alt beim Berufswechsel).

Der Versuch, sich für bessere Tarife einzusetzen und den eigenen Wert aufzeigen zu wollen, stößt im oben geschilderten Fall in Medienhäusern auf Desinteresse und löst bei den jungen Journalist:innen das Gefühl aus, als nicht förderungswürdig angesehen zu werden. Dies wiederum kann zu Unzufriedenheit, Frustration und folglich zu Wechselgedanken führen. Zum Teil vergleichen sich die Desillusionierten auch im privaten Umkreis mit anderen Berufseinsteiger:innen ihrer Altersklasse und stellen dabei ernüchtert fest, dass in anderen Bereichen mehr Gehalt gezahlt wird:

»Aber wenn man jetzt, sage ich mal, von der Uni kommt und irgendwie einen Masterabschluss hat und irgendwie eine gute Ausbildung und dann kriegst du halt mit, dass du signifikant weniger verdienst als Leute, die mit dir studiert haben, zum Beispiel« (I36).

Zum Teil machten die Desillusionierten auch Prekaritätserfahrungen, wie eine junge Redakteurin einer Tageszeitung, die den Journalismus im Alter von 26 Jahren und nach fünf Jahren Berufserfahrung verließ: »Vielleicht kommt das auch mit zunehmendem Alter, dass man sich irgendwann denkt, wenn ich jetzt so weiter mache, kann ich mir niemals eine größere Wohnung leisten [und werde] am Ende des Monats rumkratzen, in einer Stadt wie [DEUTSCHE STADT]« (I5). Dass sich junge Journalist:innen in Vollzeitstellen zum Teil einen Urlaub nicht leisten können, macht die folgende Schilderung deutlich: »Wo willst du hinfahren? Mit deinem scheiß kleinen Gehalt in den Sommerferien? Ja, also das kam dann noch dazu. Dann hat man halt irgendwie drei Wochen bei seinen Eltern zu Hause verbracht, weil man sonst kein Geld hatte« (I33). Von dem aktuellen Gehalt als Berufseinsteiger:in im Journalismus käme »keine Butter aufs Brot« (I11, ehemaliger Redakteur eines Online-Mediums) und es sei

kaum möglich, »deine Freundin trotzdem zum Essen ein[zu]laden oder du willst mit ihr in den Urlaub fahren oder so was«. In ihren zwanziger Jahren bzw. Anfang Dreißig denken manche der Desillusionierten auch an eine Familiengründung, die sich in ihrer Position im Journalismus kaum verwirklichen ließe. Es ist deswegen beim Ausstieg aus dem Journalismus von »lebensstrategischen Gründen« die Rede (I31).

Häufig hätte die Desillusionierten ein »ordentliches Gehalt« im Journalismus gehalten (I18) und eine »faire, wertschätzende Bezahlung«, aber auch ein »fairer, wertschätzender Umgang mit den Leuten. Klügere publizistische Strategien. Irgendwie auch eine Art von Personalentwicklung« (I36). Nicht nur aufgrund der Bezahlung verlassen die Desillusionierten also den Journalismus, sondern auch, weil sie den Beruf als Sackgasse in ihrer Karriere wahrnehmen und das Gefühl haben, in ihrer beruflichen Entwicklung blockiert zu werden. »Ich glaube, was mich gehalten hätte, so allgemein in der Branche, wäre relative Sicherheit gewesen, dass ich einen Job finde, in dem ich mich auch weiterentwickeln kann«, erklärt ein ehemaliger Volontär, der vom Journalismus in die Unternehmenskommunikation wechselte (I37). Die jungen Journalist:innen sehen keine beruflichen Perspektiven für sich im Beruf, sei es aufgrund mangelnder Karrieremöglichkeiten oder der sich wandelnden Medienbranche, die für sie zu Einschränkungen im Beruf führt:

»Ich werde hier auf Dauer nicht gut verdienen. Ich werde wahrscheinlich nicht mal eine Festanstellung haben. Ich werde irgendwann nur noch am Telefon hängen und auch gar nicht mehr raus gehen. Keine Zeit mehr haben irgendwas zu recherchieren. Also eigentlich werde ich nur noch Pressemitteilungen in Spalten heben« (I18).

Die Desillusionierten sehen in einem Berufswechsel die Chance, sich beruflich weiterentwickeln zu können und dem beruflichen Stillstand im Journalismus zu entkommen:

»Ich hab' mir überlegt, wo kann ich mehr lernen? Oder wo kann ich mich besser weiterentwickeln? Und da habe ich dann gedacht, das wird bei [BEHÖRDE] besser sein, da kann ich mehr lernen in den Bereichen, wo ich noch was lernen will« (I36, 29 Jahre alt).

Dass angehende Journalist:innen bezüglich der »individual development opportunities in newsrooms« unzufrieden sind, wurde auch in Österreich beobachtet (NÖLLEKE et al. 2022: 331). Den Antworten der Desillusionierten lässt sich ein gewisser Pessimismus entnehmen, den sie gegenüber dem Journalismus als Beruf haben (vgl. auch KATZ 2021).

»Es gibt in [DEUTSCHE STADT] und Umgebung eigentlich nur unser Medienhaus. Es gibt keine anderen Zeitungen mehr. Das wurde alles aufgekauft, nach und nach. Also der Wettbewerb ist quasi tot. Und es schlägt sich natürlich auch bei deinen Berufsperspektiven nieder« (I36).

Die jungen Aussteiger:innen zeigen wenig Zuversicht, was den Beruf als Journalist:in betrifft und beziehen den Pessimismus auf die Krise der gesamten Medienbranche. Die Berufseinsteiger:innen erleben zum Teil auch, wie Redaktionen von Massenentlassungen, Sparmaßnahmen und Personalnot betroffen sind, was zum Gefühl beiträgt, in einer Branche tätig zu sein, die wenig Zukunft hat.

Bei einigen Desillusionierten stellt sich in den ersten Berufsjahren eine gewisse Desillusion gegenüber dem Beruf bzw. des Berufsfeldes ein – eine Entwicklung, die bereits in früheren Studien aufgezeigt wurde (LEE 2024; NÖLLEKE et al. 2022). Junge Journalist:innen steigen mit bestimmten Erwartungen an die Tätigkeit in den Beruf ein und haben dabei auch Vorstellungen vom Beruf, die zum Teil in der Praxis enttäuscht werden. Umso größer die Diskrepanz zwischen der Erwartungshaltung an den Beruf und der Realität ist, desto größer sind die Unzufriedenheit und die Intention, den Beruf zu wechseln (LEE 2024). Dass auch unter jungen Journalist:innen dieser Studie zum Teil die einstigen Erwartungen an den Beruf nicht erfüllt wurden, zeigt sich in den Interviews: Mit dem Gedanken, »es könnte schon cool sein, beim [ÖFFENTLICH-RECHTLICHER-SENDER] in der Sportredaktion zu arbeiten« (I31), entschied sich beispielsweise einer der Interviewten für den Berufseinstieg, verließ den Journalismus dann jedoch drei Jahre später aufgrund der Arbeitsbedingungen. Manchmal scheinen es auch weniger die Erwartungen zu sein, die in den ersten Berufsjahren enttäuscht werden, sondern ein Wunschdenken bezüglich des Berufs, das nicht erfüllt werden kann: »Aber dann beruft man sich wieder ins Bewusstsein, dass da dann doch Wunsch und Realität auseinander gehen« (I5). Auch der jüngste Befragte, der dem Typus zugeordnet wurde, berichtet davon, wie seine anfängliche intrinsische Motivation im Redaktionsalltag ausgebremst wurde: »Also ich denke gerade für junge Leute, die irgendwie mit Ideen und Elan dahin kommen und dann wurde alles wieder zunichte gemacht und keine Finanzierungsmöglichkeiten für irgendwelche Ideen, was man fortentwickeln wollte« (I37). In mehreren Gesprächen mit den Desillusionierten wird in diesem Zusammenhang betont, dass es nicht der Beruf ist, der die Journalist:innen unzufrieden machte, sondern die Rahmenbedin-

gungen, unter denen dieser ausgeübt wird: »Ich bin ja nicht raus aus dem Beruf, weil ich den Beruf an sich scheiße finde« (I36).

Was unter einigen Desillusionierten erkennbar ist, ist eine mehr oder weniger strategische Karriereplanung, die aus Hanitzsch et al. (2016) bereits bekannt ist: Junge Journalist:innen steigen zum Teil mit dem Wissen in den Beruf ein, in diesem nicht lebenslänglich tätig zu sein bzw. tätig sein zu wollen (I5, I16, I31, I36).

»Mir war eigentlich immer klar, dass ich wahrscheinlich nicht bis zur Rente im Journalismus bleibe und zwar nicht, damals, nicht, weil ich das nicht wollte, sondern weil's einfach unsicher war und nach wie vor auch ist. Ich meine, ich habe mir mein Renten-Dingsda letztens angeschaut – ich hab' Rentenbeginn: 2059. Keine Ahnung wie die Medienlandschaft 2059 noch aussieht« (I36).

Insbesondere verwandte Kommunikationsberufe im Bereich der Unternehmenskommunikation stellen attraktive Möglichkeiten für einen ›Plan B‹ dar, sodass eine Tätigkeit im Journalismus in jungen Jahren zunächst gewählt wird, jedoch »ohne das Ziel, dauerhaft im Journalismus zu bleiben« (I16), denn eine Stelle in der Public Relations »wäre eine Option und man hat dann damit mal so geliebäugelt« (I5). Die aus der Literatur bekannten »alternative forces« (MARCH/SIMON 1958) spielen also bei jungen Berufseinsteiger:innen im Journalismus durchaus eine große Rolle – zum Teil sind die alternativen Berufsmöglichkeiten bereits im Studium und somit vor dem Eintritt in das Berufsleben präsent. Auch deswegen gestaltet sich die Stellensuche bei den Desillusionierten als sehr gezielt, da sie bereits recht konkrete Alternativen im Kopf haben, sowie klare Vorstellungen davon, welche Bedingungen der neue Beruf erfüllen sollte. Den Desillusionierten ist außerdem bewusst, dass sie aufgrund ihres Alters Vorteile auf dem Arbeitsmarkt und somit beim Berufswechsel haben. Das Privileg, im jungen Alter noch keine familiären Verpflichtungen zu haben und somit in beruflichen Entscheidungen größere Freiheiten, wird beispielsweise von einem 29-jährigen Interviewten folgendermaßen beschrieben: »Okay, ich hab' 'nen Plan B. Weil viele Kollegen... das fand ich halt auch immer sehr schade, wenn du, sag' ich jetzt mal, regional da verwurzelt bist, du irgendwie Familie da hast und irgendwie dein Haus und so« (I36). Insbesondere die Tatsache, ungebunden zu sein und noch keine Kinder zu haben, wird von den Desillusionierten als Chance im Ausstieg betrachtet und damit zusammenhängend heißt es auch: »Wer mit Mitte 40 noch Journalist ist, wird es im Zweifel bleiben« (I31). Was in der Kündigungsliteratur als »wahrgenommene Leichtigkeit« eines Wechsels (vgl. Kap. 3.2.1) beschrieben

wird, zeigt sich somit unter den jungen Journalist:innen. Zum Teil werden diese sogar von älteren Kolleg:innen dazu ermutigt, den Berufswechsel zu vollziehen, weil ein solcher genau aus den oben beschriebenen familiären Umständen für sie selbst nicht mehr infrage kommt: »Die Leute haben auch aktiv gesagt ›Such' dir jetzt was anderes. Ich hab' jetzt zwei Kinder, jetzt wird es halt schwierig. Aber du kommst da ja noch raus« (I18). Aussagen wie diese ermutigen junge Journalist:innen mit Wechselgedanken, ihre Karriereziele zu überdenken und alternative Wege in lukrativere Berufsfelder einzuschlagen.

Unter den Desillusionierten gibt es auch junge Berufseinsteiger:innen, die den Journalismus mit dem Gefühl verlassen, sich im Beruf nicht »professionalisiert« zu haben und somit die Chance verpasst zu haben, Fuß zu fassen (I16, I31, I37). Dabei wird deutlich, dass die Berufseinsteiger:innen zum Teil recht klare Erwartungen an eine klassische Professionalisierung hatten (siehe Kap. 3.1.2) und dann das Gefühl haben, an dieser gescheitert zu sein. Die jungen Journalist:innen beschreiben somit den Ausstieg als keine bewusste Entscheidung gegen den Beruf, da sie diesen subjektiv noch nicht als Hauptberuf betrachten und sich noch in einer beruflichen Orientierungsphase befinden. Dass junge Journalist:innen beim Einstieg in den Beruf mit Hürden konfrontiert werden, und beispielsweise durch mangelnde (finanzielle) Unterstützung an ihrer Karriereplanung verzweifeln, zeigen bereits frühere Studien (u. a. GOLLMITZER 2021).

Die Desillusionierten sprechen von einem freiwilligen Ausstieg aus dem Journalismus, vor allem, »wenn man das vergleicht mit Leuten, die ihren Job verloren haben« (I16), denn »das war eine freie Entscheidung« (I31). Nicht zum Berufswechsel gezwungen gewesen zu sein und Möglichkeiten im Journalismus gehabt zu haben, trägt bei den jungen Journalist:innen zur Wahrnehmung bei, den Ausstieg selbstbestimmt vollzogen zu haben. Aspekte, die auf einen nicht ganz freiwilligen Ausstieg schließen lassen, werden allerdings auch vereinzelt thematisiert. Hier werden vor allem finanzielle Gründe und die unsicheren Arbeitsverhältnisse genannt (I33), die bei den jungen Berufseinsteiger:innen zum Gefühl eines Kontrollverlusts führen können (I31).

In ihren neuen Berufen genießen die Desillusionierten bessere Arbeitsbedingungen. Dazu zählen Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (I5, I31, I36), aber auch eine größere Wertschätzung vonseiten des Arbeitsgebers (I18, I36). Diese verspüren die jungen Wechselnden auch dank des höheren Gehalts, das ihnen das Gefühl gibt, in ihrer Arbeit anerkannt

zu werden. Im Journalismus nahmen die Journalist:innen dies noch anders wahr, sie seien »da eigentlich nur so ein störender Faktor in der Bilanz, wo halt nochmal ein Gehalt weggeht und man eigentlich gar nicht bezahlen müsste. ›Weil könnte das nicht noch irgendjemand irgendwo her kopieren« (I18). Die neue Einkommenssituation führt bei den jungen ehemaligen Journalist:innen zu besseren Lebensstandards und zu mehr Sicherheit:

»Also ich war immer in WGs [Wohngemeinschaften] und ich hab' es jetzt doch mal geschafft mir jetzt eine eigene Wohnung zu leisten und auch mal einzurichten. Weil man ja auch immer durch diese befristeten Verträge gar nicht so richtig weiß.... Obwohl ich in [DEUTSCHE STADT] studiert habe, habe [ich mich] gar nicht so traut, mal irgendwo so richtig fest einzurichten. Weil du weißt ja gar nicht wie es nächstes Jahr aussieht. Muss ich doch mal umziehen? Es ist natürlich viel planbarer geworden dadurch« (I18).

Nach dem Ausstieg aus dem Journalismus haben die Desillusionierten dank des regelmäßigen und höheren Einkommens weniger Existenzsorgen und man kann ihren Schilderungen eine gewisse diesbezügliche Ungläubigkeit entnehmen:

»Also ich hab' vor drei Tagen auf mein Konto geguckt und es war fantastisch, also bevor die Miete abgezogen wird, aber trotzdem fantastisch, also das sind einfach Zahlen, mit denen hätte ich vor fünf Jahren nicht gerechnet, und da muss ich mir keine Sorgen mehr drum machen, das ist einfach so« (I33).

Zu einem gesteigerten Sicherheitsgefühl trägt bei den Desillusionierten auch der Wechsel in eine unbefristete Stelle bei. Die damit einhergehende Sicherheit betrachten die jungen Wechselnden rückblickend als Privileg, das ihnen im Journalismus verwehrt blieb: »Das muss man sich mal vorstellen. Ich war vierunddreißig. [...] Und habe dann erst meinen ersten unbefristeten Vertrag bekommen. Also bis dahin waren es immer nur befristete Verträge. Auch schon ziemlich bitter eigentlich« (I11).

Der Typ der Desillusionierten steht für den Nachwuchs, den der Journalismus verliert. Die Abwanderung an jungen Journalist:innen sprechen mehrere Interviewte direkt an, »weil zu den Bedingungen, wie es jetzt läuft, ist keiner mehr bereit zu arbeiten. Und dann gehen in Deutschland die großen Geschichten flöten« (I32). Aufgrund der unattraktiven Arbeitsbedingungen würden nicht nur die Berufseinsteiger:innen den Journalismus frühzeitig wieder verlassen, sondern junge Menschen den Beruf gar nicht erst in Erwägung ziehen. Dass die Bewerbungen für Volontariate und an Journalist:innenschulen zurückgehen, davon berichten mehrere Interviewte, die schon mehr Erfahrung im Journalismus haben und nicht dem Typus der

Desillusionierten angehören (I18, I32, I36). Sie schlussfolgern: »Das heißt, es gibt einen Braindrain schon bevor das Brain überhaupt da war. Nämlich dahingehend, dass die Leute das gar nicht erst in Betracht ziehen« (I36). Der Journalismus würde »viele Talente gar nicht mehr bekommen« (I18), weil »die Leute nicht mehr kommen« (I25). In den Interviews heißt es: »Das Berufsbild ist nicht mehr so attraktiv« (I10). Eine 39-jährige ehemalige Online-Journalistin beschreibt dieses Dilemma zugespitzt wie folgt:

»Die Jugend, die von Mami und Papi helikoptermäßig in die Schule gebracht wurde und so weiter, die irgendwie mit 17 dann einen Bachelor of Journalism machen und [...], mit 21 fertig sind, aber im Prinzip zum 18. ten [Geburtstag] den chiquen E-Mini vor die Tür gestellt bekommen haben. Nein, das ist für die nichts. Also die gucken sich die Arbeitsbedingungen an und sagen sich: »Nö, mach' ich nicht« (I32).

Die Desillusionierten machen in der Tat deutlich, dass junge Journalist:innen zum Teil nicht lange mit einem Berufswechsel haderen, um ihre beruflichen Ziele und Vorstellungen eines zufriedenstellenden Arbeitslebens zu erreichen (vgl. auch HAIDIR et al. 2023: 608). Entscheidungsträger:innen in Medienhäusern müssen bezüglich der Arbeitsbedingungen ein Umdenken in Erwägung ziehen, um den Ansprüchen der nachrückenden Generation gerecht zu werden (vgl. auch BORCHARDT et al. 2019: 6). Einigen Journalist:innen in Führungspositionen scheint dieses Problem bereits bekannt zu sein, so erzählt eine 31-jährige ehemalige Journalistin:

»Also meine Chefin, die war natürlich traurig, aber die hat's auch verstanden. Eigentlich ist sie auch ein bisschen so rumgelaufen und hat dann auch so vorm Geschäftsführer gesagt von wegen »Ich hab's Ihnen ja gesagt, die findet gleich was anderes (lacht) und das haben Sie jetzt davon« (I18).

Dass sich die Desillusionierten, »sobald sie ausgebildet sind, eigentlich schon wieder woanders hinbewegen« (I18), unterstreicht den Trend, der den Journalismus-Beruf zu einem Ausbildungsberuf für andere Branchen werden lässt (GOYANES/RODRÍGUEZ-GÓMEZ 2021: 65; HANITZSCH et al. 2016: 479). Wenn die nachrückende Generation an Journalist:innen in andere Berufsfelder abwandert, fehlt dem Journalismus auch die Zukunft (s. auch HAIDIR et al. 2023: 600). »Und das ist ein großes Problem, was der Journalismus hat und in Zukunft auch haben wird, wenn er da nicht die Kurve kriegt« (I32), denn »wenn das jetzt ein Massenphänomen werden würde, dass Journalisten abkehren vom Journalismus aus welchen Gründen auch immer, dann hätte der Journalismus möglicherweise irgendwann ein Nachwuchsproblem« (I9).

8.3 Die Erschöpften

Die Erschöpften stellen die kleinste Gruppe von Aussteiger:innen dieser Studie dar, drei der Interviewten konnten diesem Typus zugeordnet werden. Doch im aktuellen Diskurs um das Wohlbefinden von Journalist:innen in Wissenschaft und Praxis (u. a. OBERMAIER et al. 2023; RÖBEN 2024; ŠIMUNJAK/MENKE 2023) ist nicht auszuschließen, dass die Erschöpften eine Gruppe von Journalist:innen repräsentieren, die ein unausweichlicher Bestandteil des Ausstiegs aus dem Journalismus ist. Was die Erschöpften miteinander gemeinsam haben bzw. hatten, ist eine starke Identifizierung mit dem Beruf als Journalist:in. Häufig verfolgen die Interviewten des Typus den Berufswunsch, Journalist:in zu werden, bereits sehr früh: »Das war tatsächlich so ein Kindeswunsch. Und tatsächlich habe ich das dann relativ krass fokussiert« (I14). Die Erschöpften sind somit Journalist:innen, die auch in den Gesprächen mit Interviewten anderer Typen als »Vollblutjournalist:innen« (I13, I16) oder Journalist:innen mit »Herzblut« (I6, I10, I22) bezeichnet werden. Sie streben den Beruf schon in jungen Jahren sehr gezielt an und führten den Beruf mit großer Leidenschaft aus, ordneten alles andere dem unter. So beschreibt es auch ein ehemaliger Radiojournalist selbst: »Ich hab' auch immer noch beim Radio weitergearbeitet an den Wochenenden und war sozusagen einfach Vollblut-Journalist und hab' das auch total gelebt und hab' total Freude dran gehabt« (I9). Die Schilderungen der Erschöpften deuten auf eine »Totalidentifizierung« (I29) mit dem Beruf, die selbst als ungesund reflektiert wird. Denn die Tatsache, »immer Feuer und Flamme« (I9) für den Beruf gewesen zu sein, trug mit dazu bei, dass die Erschöpften sprichwörtlich ausbrannten. Dieses Phänomen ist aus der Arbeitspsychologie als »Over-Commitment« bekannt und kann als eine übersteigerte Verausgabungsbereitschaft beschrieben werden (SIEGRIST 1996; SIEGRIST et al. 2004).

Die Erschöpften verlassen den Journalismus aufgrund von physischer und/oder psychischer Überlastung (vgl. Kap. 7.1.1). Im Vergleich zu den Desillusionierten, Frustrierten und Resignierten spielen monetäre Gründe beim Ausstieg hier keine Rolle, da die Journalist:innen (ähnlich wie die Frustrierten) zum Großteil in einem Normalarbeitsverhältnis angestellt sind und mit ihrer Bezahlung nicht unzufrieden sind. Den Begriff »Burn-out« nimmt keine:r der Erschöpften in den Mund, doch sie beschreiben, wie die Überlastung in der Arbeit ihnen zunehmend zu schaffen machte – wie sie erkrankten und körperlich zusammenbrachen. Die Ursachen für die

Erschöpfung scheinen vielfältig und individuell, nichtsdestotrotz lassen sich übergreifende Muster und berufsspezifische Stressoren erkennen: Zum einen kann die Auseinandersetzung mit sensiblen Themen als externer Stressor (DEUZE 2021: o.S.) zu einer psychischen Belastung von Journalist:innen beitragen, also beispielsweise »die Kamera draufzuhalten, wenn da ein Unfall war« (I8). Das »Klinken-Putzen« (I8) und eine unethische Vorgehensweise im Boulevardjournalismus führte dazu, dass Journalist:innen mit inneren Konflikten zu kämpfen hatten. Zum anderen berichten die Erschöpften davon, wie viel Zeit die Arbeit in ihrem Leben einnahm und dass sie kaum Freizeit hatten, da sie nachts und an Wochenenden arbeiteten:

»Ich hab' dann eben im Anschluss an meine Tagschicht beim [ÖFFENTLICH-RECHTLICHER RUNDfunk] häufig noch Nachtschichten gemacht. Das ging dann bis null Uhr oder so. Und am Wochenende die Frühschichten gehen eben um vier Uhr los, damit man um 5:30 Uhr das erste Mal die Nachrichten vorliest. Man braucht ja ein bisschen Vorlauf« (I9).

Auch Indizien für Arbeitssucht und das Gefühl, nicht aufhören zu können zu arbeiten, lassen sich den Erzählungen der Erschöpften entnehmen: »Ich bin schon eine ganze Weile wie so ein Duracell-Männchen durch die Gegend gehoppelt. Und habe immer noch mehr gearbeitet und wollte immer noch mehr und noch mehr« (I14, ehemalige TV-Journalistin). Von der Arbeit regelrecht abhängig zu sein, scheint auch mit dem beruflichen Erfolg der Erschöpften zusammenzuhängen, so können alle Interviewte auf größere Erfolge zurückblicken, auf eigene Sendungen beispielsweise und Journalist:innen-Preise. Doch die steile Karriere bedeutete, dass die Betroffenen durch die langen Arbeitszeiten physisch und kognitiv ständig bei der Arbeit waren und dies selbst nicht mehr wahrnahmen. So kann eine Fernsehjournalistin erst rückblickend für sich sagen: »Es wurde wirklich immer wilder und immer wilder. [...] Also ich bin da lange in dem Zahnrad mitgelaufen« (I14). Erst Bekannte oder Außenstehende machen die Erschöpften auf das krankhafte Arbeiten und die Folgen aufmerksam:

»Und in diesem Hamsterrad war ich dann auch drinnen und es war schon mal in [DEUTSCHE STADT] so, dass ich eine Zeit lang echt schlecht geschlafen habe, aber ich hab' dann irgendwann gemerkt – oder viel mehr meine Ärztin hat mich immer darauf hingewiesen –, dass es langsam echt unlustig ist, wie wenig ich schlafe. Und ja, im Endeffekt war dann irgendwann klar, eigentlich schlafe ich gar nicht mehr wirklich. Also so ne halbe Stunde am Stück. Was natürlich dem geschuldet war, dass ich so viele wilde Schichtzeiten hatte« (I14).

Warnsignale des Körpers, wie »Hörsturz, Schlafschwierigkeiten, Magenprobleme« (I9) bemerken manche Betroffenen selbst an sich, sehen diese zu Beginn jedoch noch nicht als Grund, die Arbeit zu reduzieren oder etwas an ihrem Leben zu ändern. Zum Teil erleben die Erschöpften auch den für Burnout charakteristischen Leistungsabfall, merken eine ständige »Müdigkeit« (I9) bei der Arbeit.

Alle Erschöpften erlebten zu einem bestimmten Zeitpunkt einen Zusammenbruch, in dem sie keine Kontrolle mehr über sich hatten. Dieser Kollaps ließ sie realisieren, dass sie auf diesem Weg nicht weiter machen können, da der Journalismus sie krank macht:

»Aber der Punkt für mich, wo ich dann tatsächlich gesagt habe ›Es reicht!‹, war, als ich zusammengebrochen bin und dann erstmal 'ne Woche krankgeschrieben war. Weil mein Körper gedacht hat ›So, es reicht jetzt!‹. Und ich einen Nervenzusammenbruch hatte und ich gedacht habe ›ok, vielleicht ist das nicht das richtige‹ (lacht). Und dann war ich raus« (I8).

Eine 39-jährige ehemalige Sportreporterin erinnert sich an den Tag, den sie in einer Art Verwirrheitszustand erlebte, als ihr Körper sie ausbremste:

»Wo ich dann drei [PROJEKTE] betreut habe, und morgens immer im Hotel wach geworden bin und gedacht habe ›Welche Stadt? [...] Welcher Tag?‹ Ich weiß noch, das war der [WOCHENTAG; MONAT] im [JAHR] oder [JAHR] [...] und ich wusste es ist aus« (I14).

Auch hier zeigt sich, dass leidenschaftliche Journalist:innen häufig mit ihrer eigenen Gesundheit für ihre Arbeitsleistung zahlen und die Schilderung unterstreicht, worauf Deuze (2021: o.S.) bereits aufmerksam machte: Es sollte nicht ignoriert werden, »that journalists have bodies. Bodies that matter, that are subjected to misuse and abuse«. Während des Zusammenbruchs kommen die Erschöpften zur Einsicht, dass das eigene Leben vor dem beruflichen Erfolg stehen sollte:

»Also hab' gedacht, das mit [BEREICH IM SPORTJOURNALISMUS], das ist [mein Traum]. Ich wollte immer [BEREICH IM SPORTJOURNALISMUS] und hab' gedacht ›Jetzt bin ich am Ziel‹ und hab' dann festgestellt, das ist schon cool, aber im Endeffekt buckelst du dich hier auch nur zu Tode« (I14).

Möglicherweise ist diese Einsicht der Grund dafür, dass einige Erschöpfte ihren Ausstieg aus dem Journalismus als freiwillige Entscheidung betrachten, »weil mich niemand dazu gezwungen hat« (I9). Dies widerspricht dem Argument von Deuze (2021: o.S.), der schreibt: »individual journalists are not sick – although many suffer – it is the system of how the media industry operates and is managed, that is diseased«. Dieser

Einstellung entspricht der Gedanke eines ehemaligen Reporters: »Aber er [Ausstieg] war schon auch von außen motiviert. Also das war jetzt nicht so, dass ich das völlig im luftleeren Raum für mich entschieden habe, diesen Wechsel. Sondern das hängt eben mit den schon besprochenen strukturellen Veränderungen zusammen« (I9). Der 53-Jährige weist damit auf Veränderungen in der Medienbranche hin, die ihn zunehmend unzufrieden machten und bei ihm zu Stress führten. In der Tat waren bei fast allen Interviewten die gesundheitlichen Probleme mit einer zunehmenden Unzufriedenheit in ihrem Beruf gekoppelt. So hält auch die ehemalige Sportjournalistin fest: »Dann die Frustration über die Nicht-Beförderung und [es] waren dann so mehrere Faktoren, die da zusammengespielt haben« (I14).

Im Ausstiegsprozess der Erschöpften spiegeln sich die Kündigungswege des von Maertz und Campion (2004: 578) beschriebenen ›impulsive quitting decision type‹ und Elemente des Kündigungspfads 2 (LEE/MITCHELL: 1994) wider (vgl. Kap. 3.2.2 und 3.2.3): Die Journalist:innen kündigen aufgrund ihres Gesundheitszustands ohne lange zu überlegen und ohne eine Jobalternative zu haben. Der Ausstieg passierte »innerhalb von zwei Wochen« (I8) und eine der Interviewten kann sich aufgrund ihres Zusammenbruchs an den genauen Ablauf der Kündigung nicht mehr erinnern. Die ehemalige Sportreporterin erinnert sich lediglich an das Gefühl, in genau dem einen Moment einen Schlusstrich gezogen zu haben: »Und an diesem Tag glaube ich kam dieses ganze Unterbewusstsein hier rein, wo ich so dachte ›Out und over‹« (I14). Die Berufswechsel der Erschöpften können von Krankheitsphasen begleitet sein, so waren zwei Interviewte zunächst krankgeschrieben, bevor sie ihre neuen Stellen antraten.

Die Erschöpften dieser Untersuchung sind unterschiedlichen Alters und Geschlechts, doch auffällig ist, dass alle drei Interviewten des Typus zuletzt beim Rundfunk gearbeitet hatten. Nur wenige bisherige Studien zu Burnout im Journalismus beschäftigten sich mit Rundfunkjournalist:innen (REINARDY 2013), viel häufiger wurden Zeitungsjournalist:innen befragt (u. a. REINARDY 2009, 2011; REINARDY/ZION 2020). Nur weitere systematische Forschung kann zeigen, ob ein Zusammenhang zwischen Burnout und dem Medium der Journalist:innen belastbar ist und Rundfunkjournalist:innen eher aufgrund von Burnout und Erschöpfung ihren Beruf verlassen.

Mit ihrem Ausstieg stoßen die Erschöpften in ihrem direkten Umfeld häufig auf Irritation, nachdem die Erschöpfung und Unzufriedenheit im Beruf nicht immer nach außen hin sichtbar waren. Den Wunsch, Journalist:in sein zu wollen, hatten die Erschöpften schließlich viele Jahre

lang in den Mittelpunkt gestellt. Eine Interviewte erzählt, dass ihre Eltern »irritiert« reagiert hätten, »weil das halt für mich immer so das eine große Ziel war« (I8). Die Ausstiege der Erschöpften zeigen auch, dass Verwandte und Bekannte vom Berufswechsel enttäuscht sind, weil sie stolz waren, Journalist:innen im direkten Umkreis zu kennen. Nicht immer wird der Ausstieg deswegen von nahestehenden Personen sofort akzeptiert:

»Das hat Ewigkeiten gedauert, bis meine Eltern das akzeptiert haben. [...], weil die immer gedacht haben, dass, wenn die wieder gesund ist, dann wird sie schon wieder [weiterarbeiten als Journalistin]. Die wird schon wieder gesund, die geht schon wieder zurück« (I14).

Nicht nur dem privaten Umfeld der Erschöpften fällt es schwer, die Entscheidung des Ausstiegs zu realisieren. Den Gesprächen mit den Ex-Journalist:innen lässt sich entnehmen, dass ihnen der Abschied sehr schwer gefallen ist. Dies kann auf die starke Identifizierung mit dem Beruf und die ursprünglich intensive Ausrichtung auf die Karriere als Journalist:in zurückzuführen sein:

»Der Abschied ist mir unglaublich schwergefallen. Also die Entscheidung, zu sagen, ich gehe jetzt, war ganz grauerregend, auch, wenn die Erleichterung in dem Moment, als ich gekündigt habe, unglaublich groß war. Aber zu sagen »Ok, ich mach das jetzt nicht mehr«, worauf ich eigentlich mein gesamtes Studium hingearbeitet habe und dann die Jahre durchgezogen habe, das war schon doof« (I8).

Über große Unsicherheitsgefühle beim Ausstieg spricht auch ein ehemaliger Journalist, der sich nach 28 Berufsjahren zunächst eine Auszeit in Form eines Sabbaticals nahm, um nach diesem Abstand zur Arbeit dann doch final die Entscheidung eines Ausstiegs zu treffen:

»Und ich hatte ja auch, muss man sagen, zunächst gar nicht den Mut ganz aussteigen, weil ich mich ja erst nur dazu entschlossen habe [DAUER] lang Sabbatical zu machen. Und konnte mir das eigentlich auch gar nicht richtig vorstellen, wie das ist, zu wechseln oder auszusteigen. Ich war ja bis zum letzten Tag und bin's ja im Grunde heute noch, Journalist mit Leib und Seele und liebe ja diesen Beruf« (I9).

Die Erschöpften zieht es, ähnlich wie die Resignierten (Kap. 8.5), in sehr unterschiedliche Bereiche. Schließlich spielen Pull-Faktoren in bestimmte neue Wunschberufe keine Rolle, sondern zunächst die Intention, den Journalismus zu verlassen. Zum Teil nehmen die Erschöpften beim Berufswechsel auch eine Gehaltsreduzierung in Kauf, weil der Verdienst für sie nicht (mehr) im Vordergrund steht. Die Aussteiger:innen arbeiten nun als Hochzeitsredner:in, als Medientrainer:in oder in einem Call-Center. Die hohe Zufriedenheit im damaligen Beruf führte durchaus auch dazu, dass

sich die Journalist:innen zum Zeitpunkt des Ausstiegs unsicher waren, einen neuen Beruf zu finden, der sie ähnlich zufrieden macht. Ein ehemaliger Fernsehreporter vergleicht deswegen den Journalismus-Beruf mit einer Sucht:

»Weil Journalismus wie eine Droge ist. Also ich glaube, wenn man nicht [...] eine Ersatz-Droge findet, um als Medientrainer, oder als Hochzeitsredner oder als Deutsch-Lehrer zu arbeiten, wenn man keine Ersatz-Droge findet, dann kommt man arg auf Entzug, wenn man aussteigt. Journalismus ist einfach ein wahnsinnig toller Beruf. Man trifft jeden Tag neue Leute. Man kriegt Einblicke in Strukturen, in Abläufe, in Unternehmen, in Behörden, die man sonst nicht so ohne weiteres kriegt. Man kommt an tolle Orte. Man kann die eigene persönliche Neugierde befriedigen mit diesem Beruf und kriegt dafür auch noch Geld. Also ich kann das total nachvollziehen, dass man den Absprung nicht schafft« (I9).

Beschreibungen wie diese verdeutlichen die hohe Anziehungskraft des Journalismus-Berufs, die dazu führt, dass Journalist:innen selbst nach der Einsicht, gesundheitliche Probleme zu haben, damit kämpfen, sich vom Beruf zu trennen. Die Erschöpften sind Idealist:innen und Journalist:innen mit Leidenschaft, die erst dann, wenn es nicht mehr anders geht, den Beruf wechseln. Die Erschöpften haben ihren Traumberuf für ihre eigene Gesundheit und ihr Wohlbefinden aufgegeben und doch sind sie nach dem Ausstieg zufrieden. Die Kündigung wird als »Erlösung« (ONKEN 2013: 162) wahrgenommen und die Aussteiger:innen fühlen sich besser, weil der neue Beruf nun häufig für sie nur noch an zweiter Stelle steht. Die Verschiebung des Verhältnisses von Arbeit und Privatleben bemerkte beispielsweise ein Interviewter nach seinem Ausstieg: »Aber es geht mir gesundheitlich besser, weil die Work-Life-Balance ist jetzt stark übergewichtig zu Life und nicht mehr zu Work wie vorher. Vorher war Work würde ich sagen 80 Prozent und jetzt ist Life 80 Prozent« (I9). Die Aussteiger:innen merken positive Veränderungen an ihrer Gesundheit (vgl. Abb. 6), sie berichten vom Gefühl, fitter und erholter zu sein: »Vorher war das halt dauerausgelaugt. Ich war halt müde, ständig, ich bin immer eingeschlafen. Ich konnte keinen Film abends gucken, ohne nicht einzuschlafen. Das ist Gott sei Dank alles weg« (I8). Dass sich der Körper jedoch nicht von einem Tag auf den nächsten an die Umstellung gewöhnt, verdeutlicht die folgende Schilderung: »Und das hat auch fast anderthalb Jahre gedauert. Mittlerweile schlafe ich wieder meine sechs Stunden am Stück. Aber es hat lange gedauert, bis ich wieder so drei, vier Stunden am Stück geschlafen habe« (I14). Der Journalismus kann bei den Erschöpften auch nachhaltige Spuren hinterlassen. Dazu kann das Trauma gehören (vgl. Abb. 6), jemals wieder in Vollzeit zu

arbeiten und sich somit dem Risiko, erneut auszubrennen, auszusetzen. Eine Interviewte arbeitet seit ihrem Ausstieg aus dem Journalismus stets in Teilzeit oder auf Mini-Job-Basis, weil sie in Vollzeit eine erneute Überidentifikation und Arbeitssucht befürchtet: »Seit ich raus bin aus dem Journalismus, kann ich mir überhaupt nicht mehr vorstellen und das ist wie eine Blockade hier im Kopf, eine 40-Wochen-Stunden normale Jobs zu machen. Das kann ich mir nicht vorstellen« (I14). Diese Ängste verdeutlichen, welche gravierenden ›Langzeitfolgen‹ ein Burnout im Journalismus mit sich bringen kann. Man könnte von bleibenden Schäden sprechen, die Journalist:innen zum Teil erleben. Gleichzeitig stellt sich die Frage, ob die Erschöpften auch in anderen Berufen ausgebrannt wären, da sie sich selbst als »Suchtpersönlichkeiten« (I4) beschreiben und die Arbeitsinhalte nicht immer zwingend für das Burnout ausschlaggebend sind. Vielmehr könnten »burnoutbegünstigende Persönlichkeitsmerkmale« (HELKA 2014: 36) wie Perfektionismus und Idealismus (vgl. auch AYDEMIR/ICELLI 2013: 133) dazu beitragen, sich übermäßig in der Arbeit zu engagieren. So konnte bereits eine Studie von Siswanti et al. (2020: 78) belegen, dass perfektionistische Journalist:innen zu einem größeren Burnout-Risiko tendieren. In diesem Fall würde ein Berufswechsel aufgrund des Charakterzugs nur bedingt das Risiko eines Burnouts mindern. Der oben geschilderte Entschluss der ehemaligen Journalistin, Vollzeitarbeit künftig zu meiden, würde diese These unterstützen. Nichtsdestotrotz zeigen die Gespräche mit den Erschöpften, dass ein Burnout im Journalismus nicht nur durch personenbezogene Einflussfaktoren beeinflusst wird, sondern vor allem durch arbeitsbezogene Faktoren. Was Helka (2014: 97) »burnoutbegünstigende Aspekte« nennt, lässt sich auch in den Arbeitsbedingungen der Erschöpften beobachten: Schichtarbeit (I9, I14), keine geregelte Arbeitszeiterfassung (I9, I8) und der Kampf um unbefristete Stellen (I8, I14) prägten das Arbeitsleben der Interviewten im Journalismus und sollten nicht losgelöst von ihren Erschöpfungserscheinungen betrachtet werden. Schließlich ist bekannt, dass hohe Arbeitsbelastung, Schichtarbeit und Jobunsicherheit als Risikofaktoren für Burnout gelten (AYDEMIR/ICELLI 2013; HIGGINS-DOBNEY 2024).

Die Erschöpften repräsentieren leidenschaftliche und engagierte Journalist:innen, die dem Druck in der Branche nicht mehr gewachsen sind und aufgrund von Arbeitssucht, aber auch schlechten Arbeitsbedingungen, ausbrennen. Verlassen diese meist leidenschaftlichen Journalist:innen den Journalismus, so führt dies laut einer Interviewten zu einem Qualitätsverlust in der Branche:

»Weil du kannst ja nur ausbrennen, wenn du mal gebrannt hast für etwas. Also, wenn jemand mal gebrannt hat, dann war er auf jeden Fall mit Leidenschaft dabei. Daher meine These mit dem Qualitätsabfall, sag ich jetzt mal« (I14).

Dieser Typus macht deutlich, dass der Journalismus ein Mental-Health-Problem hat, dem es entgegenzuwirken gilt, damit Journalist:innen nicht aufgrund gesundheitlicher Probleme arbeitsunfähig werden (vgl. RÖBEN 2024). Durch organisationale Unterstützung wie Therapiemöglichkeiten hätte man die Journalist:innen dieser Studie vielleicht in ihrem Beruf halten können, doch an dieser mangelt es bekanntlich vonseiten der Medienunternehmen (vgl. ŠIMUNJAK/MENKE 2023).

8.4 Die Verantwortungsbewussten

Die Verantwortungsbewussten sind Journalist:innen mit Familienverantwortung, die den Beruf für die Familie verlassen und »familiären Wechsler:innen« aus der Kündigungsliteratur ähnlich sind (WOLNIK et al. 2017: 29). Die Interviewten der Untersuchung, die diesem Typus zugeordnet wurden, sind zwischen 31 und 51 Jahre alt und haben zum Zeitpunkt des Ausstiegs aus dem Journalismus mindestens ein Kind. Hauptgründe des Berufswechsels sind für sie eine mangelnde Work-Life-Balance und die Arbeitsbedingungen im Journalismus sowie die Unvereinbarkeit des Berufs mit der Familie.

Der Großteil der Verantwortungsbewussten sind Familienernährer:innen und sehnen sich mit ihrem Berufswechsel nach mehr finanzieller Sicherheit für ihre Familien. Die Betroffenen gewichten zum Zeitpunkt des Ausstiegs das Bedürfnis, für ihre Familie finanziell und zeitlich sorgen zu wollen, höher als ihre beruflichen Karrierewünsche. Die Tatsache, dass diese Journalist:innen in erster Linie (wenn auch nicht ausschließlich) im Pflichtbewusstsein für andere handeln, führte zur Namensgebung dieses Typus. Während Vera-Zambrano (2022: 21) in ihrer Studie zu Aussteiger:innen Familienernährer:innen nur unter Männern beobachtete, sind in der vorliegenden Untersuchung auch Frauen für die Lebensunterhaltssicherung ihrer Familien zuständig und sehen diese im Journalismus als nicht mehr zugesichert. In einigen Fällen erklären die Verantwortungsbewussten ihren Wunsch nach mehr finanzieller Sicherheit auch mit ihrem eigenen Charakterzug, stets nach Sicherheit zu streben:

»Ich bin ein Mensch, der sehr viel Sicherheit braucht im Leben. Gerade auch was so die Einkünfte angeht. Deshalb bin ich nicht der geborene freie Journalist. Ich muss irgendwo immer wissen, dass A Geld fließt, und ich B genau weiß, wie viel« (I2).

Insbesondere alleinerziehende Eltern sehen keine Chance, von den Einkünften aus dem Journalismus für ihre Kinder sorgen zu können. Eine Interviewte schildert, wie sie nach der Trennung von ihrem Ehemann auf der Suche nach einer neuen Teilzeitstelle im Journalismus war, um die Kinderbetreuung alleine gewährleisten zu können. Doch sie machte die Erfahrung »es gibt keine Teilzeit-Stellen. Also es gibt keine Teilzeit-Stellen mit meinen Gehaltsvorstellungen (lacht). Also ich musste ja irgendwie eine Familie ernähren« (I15). So entschied sie sich für eine Umschulung zur PR-Kommunikation und bewarb sich in diesem Bereich auf offene Stellen.

Der Journalismus passt aber in vielen Fällen auch deswegen nicht mehr zum Lebenskonzept der familiär bedingten Wechsler:innen, weil diese merken, dass sich die Arbeitszeiten nicht mit der Kinderbetreuung vereinbaren lassen. Dass für Eltern im Journalismus die Work-Life-Balance eine Herausforderung ist, belegen eine Reihe von Studien (u. a. RUNGE 2012: 72; SNYDER et al. 2021: 2015). In erster Linie ist dies den »atypischen Arbeitszeiten« (SCHULTE 2016: 39) der Journalist:innen geschuldet, die häufig abends und am Wochenende oder auch im Schichtdienst arbeiten. Die Zeitintensität ihrer journalistischen Tätigkeit belastet die Eltern, sodass sie den zeitlichen Anforderungen des Journalismus durch einen Berufswechsel entkommen wollen. So schildert es ein ehemaliger Radiojournalist, der Schichtarbeit übernehmen musste und dieser nicht als werdender Vater weiterhin ausgesetzt sein wollte:

»Das heißt, der Wecker klingelt dann nachts um drei. Man geht dann so um neun, spätestens um zehn, Uhr schlafen. Und wenn ich dann mittags gegen zwölf, halb eins, Feierabend gemacht habe, bin ich eigentlich auch immer erstmal ein, zwei Stunden schlafen gegangen. Und ja, also familienfreundlich ist das nicht unbedingt« (I2).

Zum Teil kann der Wunsch nach einer besseren Work-Life-Balance auch aus der Familie kommen, wenn Partner:innen die Journalist:innen auf das ungleiche Verhältnis an Arbeit und Freizeit aufmerksam machen: »Es gab halt schon irgendwann diesen Moment, ja, wo meine Frau halt sagte ›hör doch mal auf zu arbeiten‹. Und das war so dieser Punkt, wo ich gesagt habe, okay, jetzt muss das irgendwie anders funktionieren« (I28). In dieser Beschreibung ist zu erkennen, dass auch bei Aussteiger:innen im Journalismus die in der Kündigungsforschung beschriebenen »normative

forces« (vgl. Kap. 3.2.1) ihren Ursprung in der Familie haben können (MARTZ/GRIFFETH 2004).

Die Verantwortungsbewussten priorisieren Privates gegenüber dem Beruflichen – eine Strategie, die auch unter aktiven Journalist:innen bekannt ist (REID et al. 2024). Eine ehemalige Journalistin und Mutter eines Kleinkindes der vorliegenden Studie wechselte beispielsweise den Beruf, weil sie ihre Prioritäten während und im Anschluss an die Elternzeit anders setzen wollte:

»Und in der Elternzeit wurde mir das dann recht schnell klar, dass ich dachte, in diesem Online-Geschäft möchte ich nicht bleiben, also auch wegen der Arbeitszeiten. Da haben wir einen Schichtbetrieb gehabt von 7 bis 20 Uhr. Das wollte ich mit kleinem Kind auf jeden Fall nicht haben« (I35).

Während dies aus Sicht der hier befragten Journalistin eine Entscheidung aus freiem Willen widerspiegelt, stellt der Ausstieg aus dem Journalismus bei einer alleinerziehenden Mutter der Studie eine Notwendigkeit dar, bei der sie keine Wahl hatte, als den Beruf aufgrund der für sie unpassenden Arbeitszeiten zu wechseln. Die Journalistin stellte für sich fest: »Und dann mit den ganzen Abendterminen, mit Wochenend- und Feiertags-Arbeit – das ist nicht darstellbar. Also alleinerziehend und im Tageszeitungsjournalismus ist wirklich ... weiß ich nicht wie man das hinkriegt« (I15). Da die Journalistin keinen anderen Ausweg sah, als den Beruf zu wechseln, nimmt sie den Ausstieg als unfreiwillig wahr und erklärt: »Ja, es war durch die Bedingungen beeinflusst. Sonst wäre ich gerne da geblieben, wo ich war. Aber das ging dann ja nicht mehr« (I15). Die gleiche Wahrnehmung hat ein ehemaliger fester freier Journalist, der seinen Ausstieg wie folgt reflektiert: »Das sind ja Zwänge, die mich dazu gezwungen haben, den Journalismus zu verlassen. Das war ja nicht freiwillig. Ich rede mir das ja nur im Nachhinein schön« (I28). Der Ausstieg wird von einem Teil der Verantwortungsbewussten auch als unfreiwillig empfunden, wenn Familienkonstellationen die Arbeit als Journalist:in nicht zulassen, wenn also die/der Partner:in die Unsicherheit nicht kompensieren kann. So heißt es beispielsweise: »Weil natürlich ist das so, gerade wenn man dann Kinder hat und der Partner Freiberufler ist. Es ist schon ganz gut, wenn eine Person fest angestellt ist« (I38). Aus diesem Grund betrachtet auch eine ehemalige 37-jährige Redakteurin ihren Ausstieg aus dem Journalismus rückblickend als »erforderlich«, »für mich und unsere Familie« (I35). Gleichzeitig gibt es Journalist:innen des Typus der Verantwortungsbewussten, die den Ausstieg nicht als Zwang wahrnehmen, denn »insgesamt würde ich schon

sagen, das war ein freiwilliger Wechsel. Ich war jetzt bei [ÜBERREGIONALE TAGESZEITUNG] ja nicht in irgendeiner Weise akut von Jobverlust bedroht« (I35). Somit lassen sich bei den Verantwortungsbewussten sowohl freiwillig als auch unfreiwillig wahrgenommene Wechsel beobachten (vgl. Abb. 6).

Die folgende Aussage einer Interviewten deutet auf einen hartnäckigen Trend der Geschlechterungleichheit, der in der Gesellschaft allgemein verankert ist und nicht nur im Journalismus-Beruf anzutreffen ist: »Aber dann, als eben die Trennung kam, da wären die Kinder ja bei mir geblieben. Was ja irgendwie häufig der Fall ist, dass sie dann bei der Mutter bleiben«. Statistiken belegen, dass Frauen in Deutschland häufiger alleinerziehend sind als Männer (DESTATIS 2023). Der Fall der alleinerziehenden Mutter, die ihre Karriere im Journalismus für ihre Kinder aufgegeben hat, bestätigt gleichzeitig, was Percival (2020: 426) bereits herausfand: Frauen im Journalismus passen ihre Karrieremodelle eher an die Familie an als Männer. Unter den Interviewten dieser Studie sind zwei Aussteigerinnen vertreten, die das Bild erfolgreicher Journalistinnen zeichnen, welche ihre Karriere für die Familie aufgeben (vgl. VERA-ZAMBRANO 2022: 21): Eine Ressortleiterin und eine Chefredakteurin hatten Führungspositionen in ihren Redaktionen, entschieden sich dann aber gegen den Journalismus und für einen familienfreundlicheren Beruf.⁴⁵ Vier der sechs Interviewten des Typus der Verantwortungsbewussten sind weiblich, zwei männlich. Die Beweggründe zum Ausstieg der ehemaligen männlichen Journalisten ähneln jenen der weiblichen Journalistinnen: In einen Beruf zu wechseln, der mit dem Familienleben kompatibler ist. Aspekte wie der Wunsch nach finanzieller Sicherheit, geregelteren Arbeitszeiten und einer besseren Work-Life-Balance werden von beiden Geschlechtern der Verantwortungsbewussten geäußert. Anders als in der Studie von Powers und Vera-Zambrano (2024: 160f.) kann auf Basis der Befunde nicht festgehalten werden, dass Frauen den Journalismus häufiger für die Familie verlassen als Männer. Die qualitativen Ergebnisse lassen auch keine generalisierenden Aussagen darüber zu, ob Frauen häufiger Teil des Typus der Verantwortungsbewussten sind als Männer. Dennoch haben die quantitativen Befunde der Studie gezeigt, dass der Ausstiegsgrund einer Geschlechterungleichheit durchaus häufiger von Frauen angegeben wurde (vgl. Kap. 7.1.1). Inwieweit diese wahr-

45 Aus Gründen der Anonymisierung wird darauf verzichtet, an diesen Stellen die Interviewnummern in Klammern anzugeben.

genommene Ungleichheit auch familiäre Verpflichtungen betrifft, sollte in zukünftigen quantitativen Studien überprüft werden.

Als Journalist:in Kinder zu haben, stellt bei den Verantwortungsbewussten unabhängig vom Geschlecht ein Karrierehemmnis dar. Einige Aussteiger:innen des Typus sprechen diese Benachteiligung explizit an: »Wenn ich keine Kinder hätte, dann wäre ich immer noch Journalist« (I15), versichert eine 45-jährige ehemalige Redakteurin einer Tageszeitung. Damit bestätigt sie die Studienergebnisse von Schulte (2016: 34), in der knapp drei Viertel der befragten (freiberuflichen) Journalist:innen angaben, ihre Elternschaft würde sich negativ auf die Karriere auswirken. Die Ursache hierfür liege aber auch an strukturellen Hürden, die laut einer der Interviewten ein gesellschaftliches Problem darstelle: »Also ich würde auf jeden Fall sagen, dass das ein allgemeines Problem ist, dass Beruf und Kinderbetreuungszeiten oder Rücksicht auf Eltern nicht aufeinander abgestimmt sind. Da muss noch viel passieren meiner Meinung nach« (I15). Und doch geht die Journalistin und Mutter im nächsten Satz darauf ein, warum es im Journalismus besonders schwierig ist, Beruf und Familie zu vereinbaren:

»Und im Besonderen beim Journalismus, das ist halt auch einfach so ein Beruf, der von Idealisten geprägt ist und das ist ein Herzensberuf, den man dann ausübt, wo man dann auch bereit ist viel mehr für zu geben, als jetzt die Person im o815-Job. Aber als Eltern kann man das dann irgendwann nicht mehr. Das wird einfach so erwartet« (I15).

Der fordernde Beruf als Journalist:in führt dazu, dass die Verantwortungsbewussten das Gefühl haben, ihrer Doppelrolle als Vater oder Mutter und Journalist:in nicht gerecht werden zu können. Sie fühlen, was Schulte (2016: 30) als »innere Zerrissenheit« bezeichnet, weil die Doppelbelastung dazu führt, dass sie weder im Beruf noch in der Familie das gewünschte vollständige Engagement verwirklichen können. Die Verantwortungsbewussten verlassen den Journalismus, weil sie gute Journalist:innen *und* gute Eltern sein wollen – beides zu erfüllen, empfinden sie als unmöglich, sodass sie sich für eine der beiden Rollen entscheiden:

»Aber diese Energie aufzuwenden, das alles irgendwie hinzukriegen, zusätzlich zu der Energie, die man ja braucht, um einen guten Job zu machen. Und dann meinetwegen auch noch eine gute Mutter [zu sein], oder wie auch immer. Das hat eben einfach so viel Energie gekostet, dass da eben vieles auf der Strecke blieb« (I23).

Mit ihrem Ausstieg aus dem Journalismus verfolgen die Verantwortungsbewussten das Ziel, bessere Mütter und Väter zu sein (vgl. POWERS/VERA-ZAMBRANO 2024: 158; VERA-ZAMBRANO 2022: 21), denn der Heraus-

forderung, Beruf und Familie gleichzeitig und gleichermaßen zu meistern, fühlen sie sich nicht (mehr) gewachsen. So erging es auch einer Mutter von zwei Kindern: »Man kann dann ja nirgends etwas leisten, wenn man nicht mehr kann. Man ist einfach zerrissen. Kinder sind halt letzten Endes wichtiger als alles andere« (I15). Auch ein ehemaliger Radiojournalist im Schichtdienst wollte nicht, dass, »wenn meine Kinder zu Hause spielen, [...] dass die ständig leise sein müssen, weil Papa schläft« (I2). In ihrer Rolle als Journalist:innen überwiegen währenddessen andere Bedenken, so hatte eine Mutter von einem Kleinkind Zweifel daran, ihren beruflichen Verpflichtungen weiter angemessen nachkommen zu können: »Aber ich fand es sehr, sehr, sehr, sehr bedrückend, dass ich immer dachte: ›Ich kann mir das überhaupt nicht leisten.‹ Dass eins der Kinder krank wird, oder wie auch immer« (I23). Ähnliches berichtet auch eine ehemalige Ressortleiterin einer Tageszeitung, die ihre berufliche Tätigkeit als Mutter als nicht mehr leistbar empfand:

»Und als ich dann wieder angefangen hab', da hab' ich dann aber schon gemerkt: Ja, der steigende Druck und auch der Wille meinerseits, dem journalistischen Anspruch gerecht zu werden, dem kann ich jetzt gar nicht mehr so nachkommen, wenn ich dann eben, ja, um halb vier aus der Redaktion muss, um mein Kind abzuholen. Das passt einfach auch mit den Produktionszeiten nicht zusammen« (I35).

Die Ängste, in ihrer Position mit einem Kleinkind nicht mehr leistungsfähig genug zu sein, führten bei beiden Interviewten zum Ausstieg aus dem Journalismus. In den geschilderten Fällen zeigt sich das Bild der »career-conflicted women« (HARDIN/WHITESIDE 2009: 641), das unter den Interviewten jedoch auch bei Männern beobachtet werden kann.

Die Unvereinbarkeit des Journalismus-Berufs mit der Elternschaft wird einerseits als individuelles Problem gesehen, wenn Journalist:innen ihren Ansprüchen aufgrund des Rücktritts nicht mehr gerecht werden können. Andererseits wird die mangelnde Familienfreundlichkeit auch als institutionelle Hürde im Beruf wahrgenommen, wenn Medienunternehmen nicht genügend Unterstützungsmöglichkeiten wie unternehmenseigene Kindergärten anbieten. Wenn Journalist:innen die Ursache für die Unvereinbarkeit ausschließlich bei sich suchen, würde dies laut Dent (2016: 167) Ungleichheiten und strukturelle Probleme im Journalismus verschleiern. Auch Hardin und Whiteside (2009: 629) warnen davor, den Ausstieg von weiblichen Journalistinnen als »a personal lifestyle choice unrelated to institutional norms« zu deklarieren.

Die subjektiv wahrgenommene Entscheidung, die Familie vor den Beruf zu stellen, führt bei einigen Verantwortungsbewussten dazu, dass sie ihre eigene ›wahre‹ Leidenschaft für den Beruf anzweifeln. Als Aussteiger:innen mit primär privaten Ausstiegsgründen fehle ihnen das Engagement, beispielsweise um jedes neue Projekt zu kämpfen oder Überstunden hinzunehmen, »da brenne ich nicht so dafür« (I38). Die Journalist:innen scheinen ihren Ausstieg rechtfertigen zu wollen:

»Ich hab' eben nicht so die große Eitelkeit wie viele andere Journalist:innen, die ja auch sicherlich ein Stück weit nötig ist in dem Beruf, die auch genauso nötig ist jetzt auf der PR-Ebene. Aber für mich war das nicht ganz so wichtig, jetzt eine Edelfeder zu werden und mich so auszuleben, sondern mir ging's immer halt mehr um die Inhalte, die Themen rüberzubringen, genau. Deswegen war es für mich dann auch nicht mehr so die schwierige Entscheidung zu sagen: Ich wechsle die Seiten« (I35).

Einige Verantwortungsbewusste stehen aber auch sehr offen zu ihrer Einstellung, dem Beruf nicht alles unterordnen zu wollen: »Mein Beruf ist nicht mein Leben« (I38). Auch aus diesem Grund suchen sich die Verantwortungsbewussten sehr gezielt einen neuen Beruf, der zu ihren aktuellen Lebensumständen passt. Die Stellensuche läuft – ähnlich wie bei den Desillusionierten und Frustrierten – sehr gezielt ab. Es fällt auf, dass die ehemaligen Journalist:innen im Ausstiegsprozess sehr pragmatische Entscheidungen treffen und in sichere Branchen wechseln. Im Ausstieg von einem Familienvater stand das Streben nach mehr Sicherheit sehr klar im Vordergrund – er wechselte ins Beamtentum: »Der Weg, den ich jetzt gehe, zielt halt auf die absolute Sicherheit. Also, es gibt halt keinen Job, der so sicher ist wie Beamter auf Lebenszeit« (I28). Aussagen wie »Jedenfalls habe ich dann gemerkt, ich muss mich dann da hin orientieren, wo es nach Geld aussieht. Also große DAX-Konzerne oder eben jetzt diese Stiftung« (I15) verdeutlichen, dass bei den Verantwortungsbewussten rationale Entscheidungen im Vordergrund stehen, die sogenannten »calculative forces« (MAERTZ/GRIFFETH 2004): Die ehemaligen Journalist:innen achten bei der Berufswahl und im Bewerbungsprozess auf Aspekte wie die Möglichkeit zu Homeoffice, Überstundenausgleich und flexible Arbeitszeiten. Wie bereits oben angedeutet, spielt die Familie auch im Ausstiegs- und Entscheidungsprozess eine wesentliche Rolle bei den Verantwortungsbewussten. Familienmitglieder können die Journalist:innen zum Berufswechsel motivieren und sie in ihrer Entscheidung befürworten, nachdem klar ist, dass dieser für die gesamte Familie Veränderungen bedeuten würde:

»Und meine Familie hat das befürwortet. Also, vor allem mein Mann, weil es eben auch klar war, dass es dann bessere Planbarkeit gibt, weil ich eben auch von dieser schlechten Planbarkeit selber so genervt war und das natürlich auch Auswirkungen auf das Familienleben hatte« (I23).

Eine Besonderheit der Verantwortungsbewussten, die bei den anderen Typen seltener vorkommt, ist, dass sie zum Teil ihre Entscheidung bereuen, ihren Traumberuf aufgegeben zu haben (vgl. Abb. 6). Denn die Mütter und Väter verzichten auf ihre Zufriedenheit im Beruf, die beispielsweise durch die Autonomie gegeben war: »Okay, dann tausche ich jetzt meine Freiheit im Journalistenberuf gegen die Sicherheit als Beamter« (I28). Die Verantwortungsbewussten betonen nach dem Ausstieg, die gewonnenen Chancen wie ein »Fixgehalt« (I2) und eine unbefristete Stelle (I38) zu genießen. »Es ist planbar. Man weiß, wie viel Geld jeden Monat aufs Konto kommt. Dann weiß man, ob sich die Kinder die Musikschule leisten können oder nicht«, erklärt eine 43-jährige Angestellte in der Unternehmenskommunikation (I38). Auch ein ehemaliger Radiojournalist schildert, wie sich sein Berufswechsel positiv auf das Leben als Familienvater ausgewirkt hat: »Ich kann meinen Hauskredit abbezahlen. Ich kann mein Auto bezahlen. Und ich kann mich um meine Familie, um meine Kinder kümmern, so wie es sein sollte. Weil dieser Arbeitgeber hier das auch möglich macht« (I2). Die gewonnene Sicherheit durch das gestiegene Gehalt und den sicheren Arbeitsplatz »bringt Ruhe« ins Familienleben (I38) und die ehemaligen Journalist:innen erfahren im neuen Beruf häufig mehr Planbarkeit hinsichtlich der eigenen Freizeit, auch was den Urlaub betrifft. Und doch verspüren die Verantwortungsbewussten zum Teil Reue in der Entscheidung, den Journalismus als Beruf aufgegeben zu haben. Die Aussteiger:innen spielen in ihren Gedanken ein »Was-wäre-wenn-Szenario« hypothetisch durch und schwelgen in Erinnerungen, wenn sie in ihrem neuen Alltag einmal wieder mit dem Journalismus in Kontakt kommen:

»Ich hab' solche Momente oft im Auto. Radio hört man oft im Auto. Ich hab' eigentlich früher den ganzen Tag Radio gehört. Im Moment eigentlich nur noch aufm Weg zur Arbeit und wieder zu Hause. Und immer, wenn ich zum Beispiel bei [ÖFFENTLICH-RECHTLICHER RADIOSENDER] Kollegen höre, wenn ich Volontäre höre, die ich ausgebildet habe, die jetzt beim [ÖFFENTLICH-RECHTLICHER RADIOSENDER RADIOSENDER] mal in einem Aufsager für die Nachrichten sprechen, und ich mir einfach denke, wie der sich gemacht hat oder wie hat die Kollegin sich entwickelt, wie geil klingt die? Und da frage ich mich dann oft, wie weit wäre ich gekommen, wenn ich es drauf angelegt hätte?« (I2).

Die folgende Aussage einer Ex-Journalistin, die in die Public Relations wechselte, kann als charakterisierend für den Typus gelten: »Für meine Lebenssituation war das eine gute Entscheidung« (I15). Diese Formulierung verdeutlicht, dass die Betroffenen den Ausstieg für ihre »Lebenssituation« vollziehen, was nicht automatisch bedeutet, dass der Ausstieg auch für die Journalist:innen persönlich der richtige Schritt war und sie tatsächlich glücklich macht. So ist es nicht verwunderlich, wenn die Journalist:innen bei der Zusage zur neuen Stelle zwiespältige Gefühle haben, wie sie ein ehemaliger Radiojournalist schildert: »Herr [NACHNAME], wir wollen Sie gerne einstellen. Freuen Sie sich denn gar nicht?«. Das weiß ich nicht (lacht)« (I2). Denn die Entscheidung, den einstigen Traumberuf als Journalist:in aufzugeben, wird beschrieben als »ein innerer Kampf, ein innerer Twist, dass ich wirklich aufgebe, was ich mit Leidenschaft mache« (I2). Dass die Verantwortungsbewussten mit ihrem Ausstieg »Opfer« bringen, wird auch in der Familie erkannt und durchaus geschätzt: »Ich glaube schon, dass sie [Ehefrau] sich ein Stück weit gefreut hat, dass mein Arbeitsleben ein bisschen geregelter läuft. Auf der anderen Seite hat es ihr glaube ich auch leidgetan oder weh getan, dass ich meine Leidenschaft aufgegeben habe« (I2). Die Verantwortungsbewussten sind in ihren neuen Tätigkeitsbereichen nicht unzufrieden und sind rückblickend froh, »den Absprung rechtzeitig geschafft« (I23) zu haben, aber sie vermissen den Journalismus. Einen Rückwechsel in den Journalismus schließen die Verantwortungsbewussten deswegen nicht aus, wenn sich die Familiensituation in Zukunft ändert, »dann [ist] doch der Gedanke immer noch da, ich könnte ja dann doch mal tolle, lange menschenlede Reportagen wieder machen« (I38). Damit wird deutlich, dass es sich bei den Verantwortungsbewussten häufig um situativ bedingte Berufswechsel handelt – bedingt durch die Lebensphase, in denen sich die Journalist:innen zum Zeitpunkt des Ausstiegs befinden.

Der Typus der Verantwortungsbewussten zeigt, dass die in der Theorie beschriebenen »off-the-job factors« oder »nonwork factors« (ZIMMERMAN et al. 2019: 103) im Ausstieg aus dem Journalismus eine maßgebliche Rolle spielen können. Außerdem machen die Verantwortungsbewussten deutlich, dass der Journalismus-Beruf nur schwer mit familiären Verpflichtungen vereinbar und somit nicht »Care«-kompatibel ist. Dies betrifft nicht nur die Elternschaft, sondern mit Sicherheit auch Journalist:innen, die anderweitige Pflegeverantwortung und/oder Sorgeverpflichtung innerhalb der Familie haben. Journalist:innen sehen sich in der schwierigen Situation, sich zwischen ihrem Beruf und ihrer Familie entscheiden zu müssen (vgl. FRÖHLICH

1995: 295; GRECK/ALTMETZEN 2012: 25). Der Typus der Verantwortungsbewussten könnte indirekt eine mögliche Erklärung dafür sein, warum in empirischen Erhebungen der Großteil der Journalist:innen kinderlos ist (u. a. HANITZSCH/RICK 2021: 3f.; WEISCHENBERG et al. 2006: 46), so wird in der Literatur die Vermutung geäußert: »Die Journalistinnen, die Kinder haben, sind mehrheitlich aus dem Beruf ausgestiegen und wurden deshalb von den Studien nicht erfasst« (KOCH 2002: 30). Zudem deuten die Erfahrungen der Verantwortungsbewussten darauf, dass der Journalismus zu einem Beruf wird, der nur für eine bestimmte Lebensphase geeignet ist – nämlich für die Phase vor (oder nach) der Familiengründung. Diese Annahme steht im Einklang mit dem Befund aus der Studie von Rick und Hanitzsch (2023: 209), dass die Wahrnehmung prekärer Arbeit von der Lebensphase abhängt, in der sich Journalist:innen befinden. Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, sollten Medienhäuser vermehrt »familienadäquate Arbeitszeitmodelle« (WOLNIK et al. 2017: 45), wie es in der Arbeitssoziologie heißt, anbieten, um erfahrene und leidenschaftliche Journalist:innen in ihrem Beruf halten zu können. Denn, dass »die Familie des Durchschnittsjournalisten hinten anstehen muss« (GRECK/ALTMETZEN 2012: 26), sollte in der heutigen Familienpolitik keine Realität mehr sein. Ähnlich wie die Frustrierten verfügen die Verantwortungsbewussten über viel Berufserfahrung, die den Redaktionen mit ihrem Ausstieg verloren geht. Mit dieser Folge werden die Aussteiger:innen zum Teil auch direkt konfrontiert, wie in den Gesprächen ersichtlich wird: »Ich weiß noch, dass ich so eine Art Abschiedstweet oder so was halt gemacht habe und da haben halt einige geschrieben, so nach dem Motto: ›Ja, [THEMENBEREICH] verliert jetzt seinen besten [THEMENBEREICH] Journalisten« (I28). Auch ein weiterer Aspekt sollte nicht vergessen werden: Verlassen Eltern den Journalismus, kann sich dies auch auf die Diversität der journalistischen Inhalte auswirken, wenn in Redaktionen vermehrt kinderlose Journalist:innen vertreten sind. Nachdem in bisherigen Studien zum Ausstieg aus dem Journalismus die Gruppe von Journalist:innen mit Familienverantwortung noch nicht explizit in den Blick genommen wurde, sollte dies in zukünftiger Forschung nachgeholt werden.

8.5 Die Resignierten

Die Resignierten stellen den Typus an Aussteiger:innen dar, dem in dieser Studie die meisten Interviews zugeordnet wurden. Bei ihnen stellt der

Ausstieg aus dem Journalismus eine Notwendigkeit dar. Sie haben keine andere Wahl als sich eine Stelle außerhalb des Journalismus zu suchen und haben das Gefühl, aus dem Beruf verdrängt worden zu sein. Somit spiegelt dieser Typus die in der Kündigungstheorie identifizierten »gezwungenen Abgänger:innen« (HOM et al. 2012) und Elemente des Kündigungspfad 2 (LEE/MITCHELL 1994) wider (vgl. Kap. 3.2.2 und 3.2.3). Im Interviewmaterial zeigen sich verschiedene Ursachen für eine Verdrängung aus dem Beruf, auf die im Folgenden eingegangen wird.

Der offensichtlichste Grund, aus dem Journalismus in andere Berufsfelder abgedrängt zu werden, ist eine Entlassung von Seiten des Arbeitgebers. Auch wenn diese noch nicht automatisch einen Berufswechsel impliziert, zeigen die Gespräche, dass eine Entlassung durchaus als (erzwungener) Impuls genommen wird, sich innerhalb der Branche nicht nach weiteren Stellen umzusehen. Der Gedanke zum Ausstieg kam bei einem Redakteur »eigentlich unmittelbar nach der Kündigung« (I1), weil ihm bewusst war, im Journalismus keine vergleichbare Stelle mehr finden zu können, so dass er einen Berufswechsel bevorzugte: »Und einen gleichartigen paradiesischen Job wieder zu bekommen, war eigentlich auch nicht erwartbar. Deswegen bereue ich es nicht« (I1).

Ebenso durch die Unsicherheit der Branche vertrieben werden freiberufliche Journalist:innen, die von den Einkünften aus dem Journalismus ihre Existenz nicht mehr bestreiten können. Vor dem Ausstieg arbeiteten und lebten einige Resignierte in akut prekären Umständen, das machen die Schilderungen der Interviewten deutlich. Harte Worte wählt beispielsweise eine ehemalige Freiberuflerin, die im Alter von 59 Jahren den Journalismus im Hauptberuf verlassen musste, weil sie nicht mehr davon leben konnte:

»In [DEUTSCHE STADT] sterben Künstler auf der Straße, weil sie nicht mehr wissen, [wie sie überleben sollen]. Also es ist nicht so, dass es irgendwie nicht bekannt wäre. Die Leute sterben auf der Straße. Ja, einfach weil sie nichts mehr haben. Die müssen kämpfen, dass sie nicht in irgendwelche Obdachlosenunterkünfte müssen« (I20).

Die Aussage, »es ging einfach nicht mehr« wurde von zwei Interviewten gewählt, um zu beschreiben, in welcher ausweglosen Situation sie sich fühlten (I20, I29). Die Freiberufler:innen unter den Resignierten litten unter der Volatilität des Einkommens und dem Niedriglohn, mit dem es ihnen nicht mehr möglich war, den Lebensunterhalt zu decken. Deutliche Worte wählt ein ehemaliger Freiberufler, der vor allem für Zeitschriften Texte verfasste: »Also, dann melde ich mich lieber bei meinem Freund in der Pizzeria zum Abspülen. Da verdiene ich in der Zeit mehr« (I22). Mit

dem Ausstieg ließen Freiberufler:innen auch Existenzängste hinter sich: »Das hat mir schon manche schlaflose Nächte damals bereitet. Das ist so eine Grundangst. Ist ja eigentlich Quatsch, weil man wird ja nicht verhungern oder so« (I4).

Die Resignierten gestehen sich zu einem bestimmten Punkt ein, dass sich ein Berufswechsel nicht vermeiden lässt. Ein Freiberufler, der den Journalismus nach 30 Jahren für eine feste Stelle verließ, schildert seine damaligen Abwägungen: »Aber wenn das wirtschaftlich auf Dauer nicht funktioniert, dann muss man eben der Realität ins Gesicht sehen und sagen ›Dann lass es lieber‹« (I17). Ähnlich ging es einem jungen ehemaligen Freiberufler, der nach zweieinhalb Jahren erkannte, dass er sich durch den Journalismus verschuldet hatte: »Irgendwann musste ich einfach zu dem Punkt kommen, mir einzugestehen, dass ich verschuldet war mittlerweile. [...] Das war dann der Punkt, wo ich gesagt habe: Das muss enden« (I30). Dass es insbesondere in Krisenzeiten nahezu unmöglich ist, vom freiberuflichen Journalismus zu überleben, auch das spiegelt sich im Typus der Resignierten wider. Drei Interviewte erlebten, wie sie während des Ausbruchs der Corona-Pandemie von »heute auf morgen« plötzlich keine Aufträge mehr von Medienhäusern erhielten und »die Einkommensmöglichkeit weg [war]« (I22). Die Corona-Krise führte dazu, dass sich die prekär lebenden Freiberufler:innen beruflich neu orientieren mussten. »Dadurch, dass das Geld dann auf einmal weg war, musste es dann passieren« (I24), formuliert es ein 38-jähriger ehemaliger Freiberufler, der den Journalismus während der Corona-Pandemie verließ. Dies untermauert, dass man es sich als Journalist:in insbesondere in unsicheren Zeiten finanziell leisten können muss, freiberuflich und somit prekär tätig zu sein (RICK/HANITZSCH 2024a: 115).

Zum Teil verlassen die Freiberufler:innen unter den Resignierten den Journalismus mit dem klaren Statement, nicht mehr weiter für die niedrigen Honorare arbeiten zu wollen: »Aber irgendwann haben wir gesagt: ›Nee. Für 40 Euro schreibe ich keinen Artikel. Also Entschuldigung, aber das mache ich einfach nicht‹« (I20). Auch ein junger Reporter einer Tageszeitung machte den Grund für seinen Ausstieg gegenüber seinen Auftraggebern deutlich: »Ich glaube, jeden zweiten oder dritten Monat hatte ich es, dass ich reklamieren musste, dass nicht bezahlt wurde. Das war einer der ausschlaggebenden Punkte tatsächlich, dass ich gesagt habe: Leckt mich alle am Arsch! Das sehe ich nicht ein« (I30). Somit bestätigt der Typus der Resignierten die Erkenntnis, dass freiberufliche Journalist:innen ihren

Beruf aufgrund der nicht mehr ertragbaren Unsicherheit und finanzieller Nöte verlassen (u. a. DEX et al. 2000: 301; HELKA 2014: 98). »Die ganze Freien-Landschaft ist total am Ende. Es gibt eben so gut wie keine Freien mehr, die davon leben können oder wollen. Hauptberuflich« (I20). Dies liege zum Teil auch an der Medienbranche selbst, die von harter Konkurrenz geprägt sei: »Aber sind wir ehrlich, die Umstände sind relativ brutal. Entweder, du arbeitest dich einigermaßen schnell nach oben im journalistischen Geschäft, oder du wirst dann zurückgelassen« (I24). Der Freiberufler nutzt das Bild des »Ellbogen-Geschäft[s]« (I24), in dem man sich durchsetzen müsse. Einige Resignierte suchen die Ursache für ihre Verdrängung jedoch auch bei sich selbst. Perfektionismus und hohe Qualitätsansprüche würden sich im freien Journalismus nicht mit dem Broterwerb vereinbaren lassen, so heißt es: »Zurückstecken oder zurückschrauben konnte ich nicht, wollte ich nicht« (I30). Andere ehemalige freiberufliche Journalist:innen zweifeln an ihrer Professionalität und Eignung als Journalist:in und sehen darin die Ursache für ihren Ausstieg:

»Aber weißt du, wenn du dann irgendwie andere siehst, bei denen es funktioniert, und du selber, bei dir funktioniert's halt nicht, dann klar, dann sitzt du halt eine zeitlang da und zweifelst an dir. Liegt's an mir? Bin ich irgendwie für den oder den Bereich nicht gemacht?« (I32).

Wie bereits in Kapitel 7.1.1 aufgezeigt, werden Journalist:innen auch aufgrund ihres Alters aus dem Beruf gedrängt. Die Erfahrung einer Altersdiskriminierung machte beispielsweise eine ehemalige Freiberuflerin im Alter von 56 Jahren, als sie sich auf verschiedene feste Stellen im Journalismus bewarb:

»Ich bin Medienexpertin. Kann man mal so sagen. Ich kann Fernsehen, Radio, Online, Zeitung, alles! Habe mich hundert Mal beworben und habe keine einzige Einladung bekommen als Medienexpertin. Ja, also das ist immer noch Altersdiskriminierung« (I20).

Die Betroffene orientierte sich schließlich beruflich um und erhielt eine Stelle in der IT-Branche als Software-Entwicklerin. Sie ließ eine Karriere von insgesamt 30 Jahren im Journalismus hinter sich. Ein 62-jähriger ehemaliger freischaffender Journalist betrachtet weniger sein Alter, sondern die Corona-Pandemie als Auslöser für das Ende seiner journalistischen Karriere: »Da muss ich mich jetzt auf die Rente vorbereiten, sage ich mal so. Ist nicht ganz mein Wunsch. Ich würde gern weiterarbeiten, aber ich kriege einfach keinen Fuß mehr da rein« (I22).

Ein weiterer Grund für eine unfreiwillige Verdrängung aus dem Journalismus-Beruf kann Mobbing am Arbeitsplatz sein (vgl. Kap. 7.1.1). Eine ehemalige Redakteurin einer regionalen Wochenzeitung erlebte, wie ihr berufliches Umfeld sich gegen sie stellte, als sie sich im Rahmen von Massenentlassungen für Kolleg:innen im Betriebsrat einsetzte. »Also, ich nehme das Wort ungern in den Mund, aber das war Mobbing. Das war Mobbing im höchsten Grad. Ich wurde in jeder Redaktionskonferenz niedergemacht, und zwar vor Leuten, die im Prinzip nichts gebracht haben«. ⁴⁶ Die Situation verschlechterte sich, bis die Vorgesetzten der Redakteurin den Medizinischen Dienst auf sie »gehetzt« hatten, als sie nach einem Nervenzusammenbruch nicht arbeiten konnte. Die Journalistin erklärt, sie wurde »niedergemacht« und der andauernde Konflikt führte dazu, dass sie von sich aus und ohne ein Stellenangebot oder eine Jobalternative kündigte. Im Alter von 62 Jahren hatte die Journalistin nach der Kündigung das Gefühl, vor dem Nichts zu stehen: »Also, ich war wirklich... ich war verzagt. Ich war wirklich verzagt. Ich habe gedacht: ›Ja, wie geht es weiter? Du landest in der Gosse. Du kannst irgendwann deine Miete nicht mehr bezahlen‹«.

Der Typus zeigt auf, dass Journalist:innen auch aufgrund mehrerer Merkmale aus ihrem Beruf verdrängt werden können oder dies so wahrnehmen. So wird beispielsweise die Tatsache, als weibliche Journalistin in der Branche tätig zu sein, als zusätzlicher Unsicherheitsfaktor wahrgenommen. Eine 39-jährige ehemalige feste freie Journalistin erklärt:

»Und gerade als Frau, wenn man am Ende dann doch einmal auf den Rentenbescheid guckt und dann sieht, was man im Zweifel, wenn man den Job weitermachen würde mit der sehr, sehr schlechten Bezahlung, was man dann halt tatsächlich als Rente bekommen würde« (I32).

Die Interviewte geht damit auf Geschlechterungleichheiten in der Medienbranche ein, die aus dem Gender-Pay-Gap resultieren sowie aus der Tatsache, als weibliche Journalistin eher aufgrund von familiären Verpflichtungen freiberuflich tätig zu sein (vgl. RICK/LAUERER 2024).

Wie den bisherigen Beschreibungen zu entnehmen ist, wird der Ausstieg von den Resignierten keineswegs als freiwillig wahrgenommen. Anders als bei den Desillusionierten und den Frustrierten erfolgt der Ausstieg aus dem Journalismus bei den Resignierten fremdbestimmt, denn bei ihren

46 Aus Gründen der Anonymisierung und aus Schutz der interviewten Person wird an dieser Stelle auf die genaue Interviewnummer verzichtet.

Berufswechseln überwiegen extrinsische Gründe. Die Resignierten steigen nicht freiwillig aus, sondern sie ›werden ausgestiegen‹, sei es durch eine prekäre Beschäftigung, Mobbing, eine Entlassung oder Altersdiskriminierung. »Es ist sicher nicht so, dass ich sage ›Ich höre jetzt auf, weil es mir stinkt.‹ (lacht). Es war so ein langsamer Abschied, oder ist noch ein langsamer Abschied« (I22), beschreibt ein ehemaliger freischaffender Journalist seinen Ausstieg, den er notgedrungen während der Corona-Pandemie vollzog. Der Ausstieg stellt bei den Resignierten eine Notwendigkeit dar und wird deswegen als unfreiwillig wahrgenommen, selbst wenn er bei festangestellten Journalist:innen auf dem Papier freiwillig erfolgte.

Auch bei Ausstiegen, die auf Entlassungen basieren, deklarieren Journalist:innen ihren Berufswechsel als »nicht aktiv selbstgewählt«, sondern »bestimmt von den Umständen« (I7). Denn selbst wenn nach einer Entlassung vonseiten des Medienhauses noch die Möglichkeit besteht, innerhalb des Journalismus nach einer Stelle zu suchen, kann der Ausstieg als unfreiwillig betrachtet werden: »Also es war durch die Kündigung erzwungen sozusagen. Unfreiwillig« (I1). In Bezug auf die Krise des Journalismus spricht ein Interviewter für eine ganze Berufsgruppe, die aus der Branche gedrängt wird: »Ich denke oft: ›Man schnürt sie einfach ab.‹ Die Stellen werden abgebaut. Ich denke, es ist oft kein freiwilliges Gehen« (I22). Berufswechsel mit »erzwungenem Charakter« (WOLNIK/HOLTRUP 2017: 30) sind aus der Kreativbranche bekannt (u. a. HENNEKAM/BENNETT 2016: 1120) und es gibt Hinweise darauf, dass insbesondere ältere Arbeitende davon betroffen sind (WOLNIK/HOLTRUP 2017: 10). Auch unter den Resignierten sind die ältesten Interviewten der Studie vertreten, was zur Einsicht passt, dass Altersdiskriminierung Ausstiege aus dem Journalismus anstößt (vgl. Kap. 7.1.1).

Durch das Element der Unfreiwilligkeit erfahren die Resignierten in ihrem Ausstieg einen Kontrollverlust. Die Betroffenen haben keine Macht mehr über ihre Arbeitssituation und sehen sich gezwungen, berufliche Entscheidungen treffen zu müssen, die sie selbst nicht in der Hand haben. Ein ehemaliger Freiberufler beschreibt seine damalige Situation mit dem Bild eines Ruderboots, in dem er im unruhigen Wasser ums Überleben kämpft:

»Das ist so wirklich wie in einem kleinen Padelboot und dann kommen auch mal die Wellen, aber irgendwie / man ist draußen und es ist Natur und man paddelt weiter und solange das Boot nicht umkippt, macht man irgendwie weiter. [...] Man ist den Unwägbarkeiten oder diesen Turbulenzen da draußen so ausgesetzt. Ich konnte das jedenfalls nie, Familie und Familienernährer – also ich konnte das nie, dass

ich sechs Monate so viel angespart habe, dass ich drei Monate mal nicht arbeite. Also das ging alles nicht. Das war immer knacksen und rumrudern« (I17).

Das Konzept der ›Reluctant Leavers‹ nach Hom et al. (2012: 835) ist in den Erzählungen der Resignierten und ihren fremdbestimmten Ausstiegen deutlich erkennbar (vgl. Kap. 3.2.3). Die Journalist:innen dieses Typus sehen sich gezwungen, ihre Prinzipien und Vorstellungen vom Arbeits- und Privatleben überdenken zu müssen, sie stellen sich Sinnfragen und reflektieren, wie wichtig ihnen der Beruf ist.

»Wenn das jetzt jemand ist, der halt wirklich dafür brennt, der halt sagt: ›Okay, es ist mir scheißegal, ob ich irgendwie mit 37 noch in einer Vierer-wg wohne am äußeren Speckgürtel, Stadtrand, so. Und nein, ich brauche kein Auto, [...] wir machen halt hier Selbstversorger und Sachen selber anbauen‹ und so, alles cool. Dann lebe deinen Traum. Weil dann brennst du dafür. Aber wenn du halt davon irgendwie dich selbst und die Menschen in deiner Familie ernähren willst, und es funktioniert nicht, und dann bist du halt auch irgendwie noch eine Frau und die Stimmung ist scheiße, dann tu dir das nicht an. Weil psychische Gesundheit ist halt auch immer sehr viel wichtiger als den Traum durchzuboxen« (I32).

Den Erzählungen kann man entnehmen, dass die Resignierten (ähnlich wie die Erschöpften) Journalist:innen mit großer Leidenschaft waren. Viele Jahre lang waren sie bereit, ihr Privatleben und ihre Lebensstandards an die Umstände des Berufs anzupassen und lebten häufig in prekären Arbeitsbedingungen. Doch die Journalist:innen kommen an einen Punkt, an dem sie Prioritäten setzen (müssen), der Realität ins Gesicht schauen und zur Einsicht kommen, dass Leidenschaft nicht für alles entschädigt, »weil Leidenschaft schafft halt auch Leiden« (I32). Und so verabschieden sie sich von ihrem Beruf: »Und das ist tatsächlich auch mit sehr, sehr schwerem Herzen nach langer Überlegung und auch mit viel Herzschmerz und Tränen verbunden, weil es war immer mein Traumberuf. Aber ich kann davon nicht leben« (I32).

Die Resignierten wandern in verschiedene Berufsfelder ab – die meisten interviewten Journalist:innen, die in Bereiche außerhalb der Kommunikationsbranche wechselten, wurden dem Typus der Resignierten zugeordnet. Das kann verschiedene Gründe haben. Zum einen haben die unfreiwilligen Aussteiger:innen häufig »keine Wahl. Entweder man findet was, wo man reinrutscht, oder man rutscht ab. Und viele rutschen ab« (I20). So steht für viele Resignierte bei der (oftmals ziellosen) Stellensuche der finanzielle Aspekt im Vordergrund, einen Job zu finden, in dem sie Geld verdienen (vgl. POWERS/VERA-ZAMBRANO 2024: 144). So erging

es auch einer 62-jährigen ehemaligen Journalistin: »Am Anfang war es nur: ›Ich muss jetzt was haben, wo ich Geld verdiene‹« (I29). Eine ehemalige Journalistin in der Tourismusbranche erzählt gleichzeitig, ihre neue Berufswahl sei »ja aus der Not geboren. Ich musste ja irgendwas Neues machen« (I4) und eine Content Creatorin gibt zu: »Ich mach's wirklich nur, weil ich keine Alternativen habe. Also die Alternative wäre wirklich im Lebensmittelladen Regale auffüllen oder so und dann ist es halt doch noch besser bezahlt« (I7). Zum anderen wenden sich die Resignierten mit der Einstellung vom Journalismus ab, nie wieder in einem ähnlichen Bereich arbeiten zu wollen: »Ich wollte einen kompletten Schlussstrich. Ich habe mich erfolgreich dagegen gewehrt, dass ich nicht nur Software entwickle, sondern eben auch alles andere, was mit Social-Media zu tun hat, übernehme. Aber ich sagte ›nein‹« (I20).

In den meisten Fällen geht der Ausstieg aus dem Journalismus für die Resignierten mit einer Verbesserung der Lebensqualität einher. Die ehemaligen Journalist:innen fühlen sich weniger gestresst (»Also so ein bisschen dieses Hibbelige ist weg. [...] Ein Element des Drucks ist weg«, I24), und beschreiben, wie infolge ihres Berufswechsels die Belastung von ihnen abfällt: »Ich habe keine Probleme mehr mit nachts schlafen, das ist alles weg. Alles, was mich so belastet hat, ist weg« (I29). Dank der neuen Stelle genießen die Resignierten in den meisten Fällen auch mehr (finanzielle) Sicherheit. Auf die Frage, was sich seit ihrem Ausstieg im Journalismus für eine ehemalige Journalistin geändert habe, antwortete sie, ohne lange nachzudenken: »Ich habe mir vom ersten Gehalt einen Thermomix gekauft (lacht). Ich habe das erste Mal in meinem Leben mehr Geld als ich ausgeben konnte« (I26). Doch nicht alle Aussteiger:innen verdienen nach dem Wechsel mehr als im Journalismus, sodass ein unfreiwilliger Berufswechsel der Resignierten, wie in der Literatur beschrieben (WOLNIK/HOLTRUP 2017: 12), auch einen Einkommensverlust bedeuten kann. Eine Interviewpartnerin lebt nach wie vor in prekären Verhältnissen. Die 67-Jährige befürchtet aufgrund ihrer geringen Rente aus dem Journalismus eine finanzielle Abhängigkeit von ihrer Tochter:

»Ich hab' keine großen Reserven mehr. Ich hoffe jetzt – meine kleine Tochter ist jetzt in der Endphase der Promotion –, dass die mal richtig Geld verdient und die Oma dann durchfüttert. So lange muss ich noch durchhalten (lacht)« (I4).

Der Ausstieg aus dem Journalismus kann bei den Resignierten mit negativen Emotionen bzw. Folgen verbunden sein. Ihre Erfahrungen im

Journalismus haben Spuren hinterlassen, so kann das Gefühl, verdrängt worden zu sein, negative Auswirkungen auf das Selbstbewusstsein der Betroffenen haben:

»Dieses ständige Gemobbt-Werden, also wenn man das über so viele Jahre erlebt, das hat sich halt jetzt auch in dieser Fortbildung bei mir gezeigt. Also, wenn man halt so eingeschüchtert wird und wenn irgendwie so das Vertrauen zu einem selber genommen wird« (I29).

Auch Antriebslosigkeit stellt sich bei den Resignierten ein, wenn sie keine Arbeitsmöglichkeiten mehr für sich sehen: »Bin momentan etwas unmotiviert, ich gebe es zu« (I22). Auch das Gefühl einer Resignation stellt sich ein: »Wenn alle Stricke reißen, dann verticke ich das [Haus] und geh' mit einer Plastiktüte...« (I4).

Ein Interviewter stellt sich selbst die Frage, ob er seinen Ausstieg aus dem Journalismus als ein Scheitern empfindet, verneint dies jedoch:

»Ich empfinde es jetzt auch nicht so als Abstieg. Das ist eher so ein Verlust an bestimmten Dingen, die für mich wichtig waren, ja, aber jetzt hat sich das eben verändert. Ich verdiene immer noch mein Geld und das tue ich jetzt eben auf eine andere Weise« (I12).

Was sich ebenso bei den Resignierten beobachten lässt, ist eine veränderte Einstellung gegenüber dem Journalismus als Beruf. Alle Interviewten des Typus würden den Beruf als Journalist:in nicht weiterempfehlen – auch nicht ihren eigenen Kindern: »Lass davon die Hände weg!«. Das sind ja heute grauenhafte Arbeitsbedingungen und ein Wahnsinns-Druck« (I4). Eine weitere ehemalige Journalistin gibt an, bereits »mindestens fünf Leute« (I20) davon abgehalten zu haben, Journalist:innen zu werden. »Ich sage ihnen, lass' das sein. Du endest in der prekären Arbeitssituation. Du kriegst keine Arbeit, du verdienst ganz wenig. Lass' es sein« (I20). Zum Teil fühlen sich die Resignierten auch in ihrem eigenen Medienverhalten durch die schlechten Erfahrungen im Beruf beeinträchtigt, so beschreibt sich eine Interviewpartnerin als »geschädigt« (I4) und beschränkt ihren Medienkonsum auf ein Minimum.

Die Resignierten stehen für eine Gruppe von Journalist:innen, die ihren Beruf unfreiwillig wechseln. Ein ehemaliger Journalist des Typus spricht von einer »Marktlogik« (I24), die dazu führe, dass in einem Selektionsprozess nur jene Journalist:innen in dem Beruf verbleiben, die sich diesen leisten können. Die berufliche Existenz als (freiberufliche:r) Journalist:in erfordert in Zeiten der Prekarisierung der Branche zunehmend einen (familiären) Hintergrund, in dem eine finanzielle Unterstützung gesichert ist.

Insbesondere in der Freiberuflichkeit sei der Journalismus-Beruf »ja der reinste Luxus. Ich zahl' ja noch drauf« (I4). Die Erfahrungen und Gedanken eines 38-jährigen ehemaligen Freiberuflers unterstreichen die Befürchtung, die in der Einleitung (vgl. Kap. 1.1) bereits diskutiert wurde: Die Tendenz des Journalismus, sich zu einem elitären Beruf zu entwickeln oder bereits ein solcher zu sein, führt zu einem Verlust an Diversität in diesem Bereich:

»Jetzt kann man natürlich sagen, es ist einfach ein natürlicher Ausleseprozess. Am Ende bleiben halt die Besten über. Aber, wenn ich gerade auch an meinen Anfang denke... Also, sagen wir, ich bin einfach in keinen guten ökonomischen Verhältnissen aufgewachsen. Ich konnte es mir nicht leisten, während des Studiums, auch nicht während der Journalistenschule, Praktika zu machen. Von daher war da schon der natürliche Ausleseprozess. Er hat da schon eingesetzt, und er hat einfach bei einer ökonomischen Komponente angesetzt. Und die war mir einfach nicht gegeben. Die habe ich mir eben auch nicht erarbeiten können. Und von daher, das ist einfach Teil der Auslese. Aber man kann es natürlich so verargumentieren, eben die Besten sind am Ende übriggeblieben, oder diejenigen, die halt jemand an der Seite habe, oder Geld von woanders haben, um drin bleiben zu können« (I24).

8.6 Zwischenfazit

Der typologisierende Blick auf das Interviewmaterial stellt Gruppen von Journalist:innen heraus, die sich in ihren Ausstiegen ähneln. Während die ersten beiden Typen – die Frustrierten und die Desillusionierten – den Journalismus aus Unzufriedenheit und zum Großteil aus freien Zügen verlassen, sind bei den Erschöpften, Verantwortungsbewussten und Resignierten unterschiedlich starke Elemente einer Unfreiwilligkeit erkennbar. Die Frustrierten sind erfahrene Journalist:innen, die nach mehreren Jahren immer unzufriedener mit ihrer Tätigkeit werden und dem Beruf schließlich den Rücken kehren. Es sind somit späte Berufswechselnde, während die Desillusionierten junge Berufseinsteigende sind, die sich früh für einen Ausstieg entscheiden. Bei den Desillusionierten ist der Ausstieg aus dem Journalismus von enttäuschten Erwartungen geprägt, gleichzeitig sind sie nicht bereit, für den Beruf schlechte Arbeitsbedingungen hinzunehmen und fordern ein Umdenken in der Branche. Die Erschöpften machen währenddessen darauf aufmerksam, dass eine starke Leidenschaft für den Beruf auch mit negativen gesundheitlichen Konsequenzen einhergehen kann. Journalist:innen – eine Berufsgruppe, die für ihren Idealismus und

eine Überidentifizierung bekannt ist – können bei einer Überbelastung eine Erschöpfung erleiden. Der Typus der Verantwortungsbewussten stellt Aussteiger:innen dar, die aufgrund der Familienarbeit, die sie leisten wollen oder müssen, den Journalismus verlassen. Die Ausstiege dieser Journalist:innen machen deutlich, dass der Beruf familienfreundlicher werden muss, indem beispielsweise die Unterstützung bei Kinderbetreuung in Medienunternehmen ausgebaut werden sollte. Unter finanziellem Druck stehen die Resignierten, die vor dem Hintergrund der Prekarisierungs-Debatte deutlich machen, dass der Journalismus als Beruf nicht immer monetär tragbar ist, insbesondere nicht in der Freiberuflichkeit. Es drängt sich in diesem Zusammenhang die Frage auf, inwieweit der Typus der Resignierten möglicherweise journalismusspezifisch ist und ob in der Branche unfreiwillige Berufswechsel häufiger anzutreffen sind als in anderen. Wie Reyna (2021) bereits klar formuliert, müsse man in Armut lebende Journalist:innen in direkten Zusammenhang mit einer verminderten Qualität des Journalismus bringen, denn das eine bedingt das andere.

Mit den beschriebenen Typen gehen verschiedene Maßnahmen einher, die die Journalist:innen möglicherweise im Beruf gehalten hätten: Bei den Frustrierten erscheinen die Möglichkeiten der Bindung an ihren Beruf eher diffus und vielfältig. Zum Teil berichten sie davon, dass eine geringere Arbeitsbelastung und mehr klassische journalistische Tätigkeit sie vom Ausstieg abgehalten hätten. Dadurch, dass die Frustrierten häufig unbefristete Stellen verlassen und die Entscheidung aus einer hohen intrinsischen Motivation heraus entsteht, sind es selten bessere Stellenmöglichkeiten, die sie im Beruf halten würden. Die Desillusionierten hingegen äußern sehr direkt, dass bessere Arbeitsbedingungen sie im Beruf gehalten hätten. Bei den Erschöpften kann nur vermutet werden, dass Beratungs- und Anlaufstellen ihre Ausstiege verhindern könnten und dass an den Ursachen der Erschöpfung angesetzt werden muss, um sie im Beruf zu halten. Die Verantwortungsbewussten könnten durch gezielte Unterstützungsmöglichkeiten von einem Ausstieg abgehalten werden, sei es mittels betriebseigener Kindergärten oder einer Unternehmenskultur, die auf familiäre Verpflichtungen Rücksicht nimmt. Die monetär bedingten Aussteiger:innen unter den Resignierten könnten durch höhere Honorare vom Berufswechsel abgehalten werden, aber auch durch feste und sichere Stellen.

Es besteht die Überlegung, ob die fünf Typen möglicherweise zum Teil auch Phasen in einer journalistischen Laufbahn darstellen, in denen Journalist:innen an ihrer Karriere zweifeln: Direkt nach dem Berufsein-

stieg beispielsweise, zum Zeitpunkt der Familiengründung oder nach einem Höhepunkt in der Karriere. Somit spiegeln die Typen nicht nur unterschiedliche Wertvorstellungen eines erfüllten Berufslebens wider, sondern zum Teil auch (heikle oder kritische) Karrierephasen im Journalismus – denn anhand der Typen werden Karrieremomente erkennbar, in denen Journalist:innen klassischerweise den Beruf verlassen.

Schwächen der Typologie zeigen sich in der Abgrenzung der fünf Typen. So zeigen sich Merkmale der Verantwortungsbewussten auch in der Gruppe der Frustrierten, wenn Journalist:innen mit Familienverantwortung unzufrieden mit den Arbeitszeiten sind. Zudem werden auch die Erschöpften zu einem gewissen Grad aus dem Journalismus verdrängt und könnten somit Teil des Typus der Resignierten sein. Eine vollkommen präzise Abgrenzung der Typen kann jedoch auch aufgrund der begrenzten Fallzahl nicht erzielt werden und stand nicht im Vordergrund der Untersuchung.

Kompakt zusammengefasst zeigt sich, dass unter anderem Journalist:innen zu Aussteiger:innen werden, die in der Literatur als »objective precarians« beschrieben werden (RICK/HANITZSCH 2024b: 212): Prekär beschäftigte Freiberufler:innen, ältere Journalist:innen und Journalist:innen mit Familienverantwortung sind aufgrund ihrer Lebensumstände strukturell benachteiligt und sind dadurch einem größeren Prekaritätspotenzial ausgesetzt (RICK/HANITZSCH 2024a: 114). In dieser Studie stellen sie sich als potenzielle Aussteiger:innen heraus. Dies steht im Einklang mit früherer Forschung, die Einflussfaktoren auf die Unzufriedenheit von Journalist:innen herausstellte (vgl. Tab. 3 in Kap. 2.3), denn es ist die Tendenz erkennbar, dass Journalist:innen mit geringem Einkommen, jüngere Journalist:innen mit wenig Berufserfahrung und Journalist:innen, die einer hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt sind, (eher) unzufrieden sind und den Beruf verlassen. Vor diesem Hintergrund und auf Basis der neuen Erkenntnisse dieser Studie könnte man zugespitzt zum Schluss kommen, dass der Journalismus fünf Gruppen von Journalist:innen an andere Berufsfelder verliert: die Erfahrenen, den Nachwuchs, die Ausgebrannten, die Familienernährer:innen und die Prekären bzw. Freien. Nun könnte man sich die Frage stellen, wer dann im Journalismus bleibt oder bleiben kann. Es wären im Umkehrschluss die (in erster Linie festangestellten) Privilegierten, die überlasteten Arbeitssüchtigen und die Kinderlosen, während gleichzeitig immer weniger Berufseinsteiger:innen in die Branche streben. Ob diese Zusammensetzung der Redaktionen dann das Bild eines Journalismus schaffen kann, der als Vierte Gewalt zur Demokratieförderung

beiträgt, ist fraglich. Die Typologie kann zukünftigen Forscher:innen dabei helfen, sich spezifisch auf journalistische Aussteiger:innen zu fokussieren und ihre individuellen Ausstiegsgründe, Wege und Folgen zu untersuchen. Für Entscheidungsträger:innen im Journalismus kann der typologisierende Blick auf das Phänomen nützlich sein, den Ausstieg im Einzelfall zu verstehen und die Bedingungen für Journalist:innen im Sinne der Mitarbeiter:innenbindung zu verbessern.

9. SCHLUSSBETRACHTUNG

9.1 Zusammenfassende Diskussion

Ausgangspunkt der Untersuchung waren besorgniserregende und disruptive Entwicklungen, die sich im Journalismus abzeichnen: ein scheinbar rückläufiges Interesse am Journalismus-Beruf (u. a. STRACKE-NEUMANN 2024), zugleich zunehmend prekäre Arbeitsbedingungen (u. a. HANITZSCH/RICK 2021) und der beobachtete Trend von Journalist:innen, ihren Beruf zu verlassen (u. a. ALBRECHT/BÜHLER 2023, 2024). Insbesondere aus der Debatte um die Prekarisierung im Journalismus folgt die Notwendigkeit, solche Missstände in der Medienbranche zu beleuchten und auf Basis von empirischen Ergebnissen systematisch greifbar zu machen. Denn während unter Praktiker:innen diese krisenhaften Trends bereits diskutiert werden, hat sich die Wissenschaft dem Ausstieg von Journalist:innen bislang nur lückenhaft gewidmet. Die vorliegende Arbeit setzte sich deswegen zum Ziel, empirische Befunde zur Thematik zu generieren und zu systematisieren, um diese zum einen für zukünftige Studien nutzen zu können und zum anderen Entscheidungsträger:innen und Journalist:innen zur Verfügung zu stellen. Die Arbeit bediente sich mehrerer Theorien der Arbeitssoziologie und Berufsforschung und basiert auf zwei Fluktuations-Konzepten: dem Konzept der Kündigung und jenem des Berufswechsels (vgl. Kap. 3). Der arbeitssoziologisch fundierte Theorierahmen erlaubt einen Brückenschlag zwischen zwei Disziplinen, bei dem die kommunikationswissenschaftliche Journalismusforschung mit der Arbeitssoziologie verknüpft wird. Theoretische Erklärungsversuche und Denkmuster der Content- und Process-Modelle (vgl. Kap. 3.2) stellten sich in der Übertragung auf berufliche Entscheidungen von Journalist:innen als erkennt-

nisfördernd heraus, dazu zählen insbesondere das Berufswechselmodell nach Rhodes und Döring (1983) sowie die Kündigungspfade nach Lee und Mitchell (1994). Die Verknüpfung der beiden Fachbereiche bewährte sich rückblickend auch für die Erarbeitung eines theoretischen Modells zum Ausstieg von Journalist:innen, da die arbeitssoziologischen Überlegungen in ihrer praktischen Anwendbarkeit überzeugen und eine hohe Erklärungskraft für berufliche Entscheidungen bieten. Das erarbeitete Theorie-Modell (vgl. Abb. 6) trägt zur interdisziplinären Theoriebildung bei und macht deutlich, dass die journalistische Berufsfeldforschung von Konzepten der Arbeitssoziologie profitieren kann. Anders herum tragen die neu gewonnenen Erkenntnisse zu Berufswechseln im Journalismus auch zur allgemeinen Theoriebildung bei; wie genau, das wird in den folgenden Absätzen geschildert.

Die Untersuchung verfolgte drei Forschungsfragen (vgl. Kap. 5), die das Verständnis wesentlicher Aspekte in Bezug auf den Ausstieg aus dem Journalismus vertiefen: die Frage nach dem ›Warum‹, also der Gründe des Ausstiegs (FF1); die Frage nach dem ›Wie‹, also dem Ausstiegsprozess und den Karrierewegen von Journalist:innen (FF2), sowie die Frage nach den individuellen Folgen des Ausstiegs (FF3). Das Erkenntnisinteresse wurde mithilfe eines quantitativen und qualitativen Ansatzes verfolgt (vgl. Kap. 6), womit das Mehrmethodendesign einen möglichst umfassenden Blick auf den Untersuchungsgegenstand erlaubte. Die quantitative Online-Befragung ehemaliger Journalist:innen liefert erstmalig deskriptive Zahlen zum Ausstieg aus dem Journalismus in Deutschland und die problemzentrierten Interviews bieten einen tiefergehenden Einblick in das subjektive Erleben eines Ausstiegs aus dem Journalismus.

Die Ergebnisse führen zur zentralen Erkenntnis, dass ein Ausstieg aus dem Journalismus ein individuelles Phänomen mit vielen Facetten ist, das jedoch strukturelle Ursachen hat und in den krisenhaften Zustand des Journalismus eingebettet ist. Im Hinblick auf die erste Forschungsfrage, die auf die Ausstiegsgründe von Journalist:innen abzielte, konnte im Einklang mit bisherigen internationalen Studien aufgezeigt werden, dass die Entscheidung zu einem Berufswechsel in der Regel auf mehreren Beweggründen fußt (u. a. HELKA 2014: 143; ÖRNEBRING/MÖLLER 2018: 1054), die extrinsischer oder intrinsischer Natur sein können. Der Strukturwandel des Journalismus und die damit zusammenhängenden Arbeitsbedingungen befördern in vielen Fällen einen Ausstieg aus dem Beruf. Insbesondere die wahrgenommene niedrige Entlohnung ist dabei unter den ausgestiege-

nen Journalist:innen ein wiederkehrender Grund für einen Berufswechsel. Aber auch die Tatsache, den eigenen Qualitätsanforderungen nicht mehr gerecht werden zu können, wird von einem Viertel der befragten ehemaligen Journalist:innen als Ausstiegsgrund angeführt. Die Betroffenen fühlen sich im Konflikt, in einem zunehmend boulevardesken »Klickjournalismus«, ihre eigenen Vorstellungen von Qualitätsjournalismus nicht mehr umsetzen zu können. Extrinsische Ausstiegsgründe dominieren in der Studie, werden jedoch durch intrinsische Motive – wie dem Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung – verstärkt (vgl. Kap. 7.1). Gleichzeitig zeigt sich, dass die Ausstiegsgründe von der vorherigen Beschäftigungsform der ehemaligen Journalist:innen und zum Teil von deren Alter sowie Geschlecht abhängen können: Ehemals freiberuflich tätige Journalist:innen verlassen den Beruf in erster Linie aufgrund der Prekarität im Journalismus, also der geringen Bezahlung und beruflichen Unsicherheit. Ehemals angestellte Journalist:innen führen hingegen vor allem Gründe wie die hohe Arbeitsbelastung, eine mangelnde Work-Life-Balance und Unzufriedenheit mit dem Arbeitsklima in Redaktionen als Ausstiegsgründe an. Somit können berufliche Merkmale der Journalist:innen wie ihr Beschäftigungsverhältnis die Ausstiege maßgeblich beeinflussen (vgl. Abb. 6). Zudem berichten ältere Journalist:innen von Altersdiskriminierung im Beruf und verlassen diesen auch aus Bedenken vor der Altersvorsorge. Bei jungen Journalist:innen hingegen spielen neben der Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen auch mangelnde berufliche Perspektiven eine Rolle in der Entscheidung, den Beruf zu wechseln (vgl. Kap. 7.1). Weibliche Aussteigerinnen berichten häufiger von Ungleichheitserfahrungen, die bei ihnen zum Ausstieg geführt haben. Dabei legen die Interviews offen, dass dazu auch Sexismus-Erfahrungen und verbale Belästigung zählen. Insgesamt kann in Bezug auf die erste Forschungsfrage also festgehalten werden, dass Journalist:innen unterschiedlicher Hintergründe den Beruf, den sie in der Regel einst als lebenslange Karriere angestrebt hatten, für bessere Arbeitsbedingungen aufgeben. Sie kommen zur Einsicht, dass der Beruf nicht (mehr) zu ihren Lebensumständen und/oder Karrierevorstellungen passt (vgl. POWERS/VERA-ZAMBRANO 2024: 145).

Die zweite Forschungsfrage adressierte den Ausstiegsprozess von Journalist:innen. Diesbezüglich kann festgehalten werden, dass eine Ausstiegsintention von Journalist:innen meist von der Unzufriedenheit mit dem Beruf bzw. dem Berufsfeld angestoßen wird, selten jedoch von einer Unzufriedenheit mit der Tätigkeit als Journalist:in (vgl. Kap. 7.2).

Dieser Befund bestätigt die im Fach diskutierte hohe Zufriedenheit von Journalist:innen mit ihrem Job – und ihre zugleich vorherrschende Unzufriedenheit mit den Bedingungen des Berufs. Die Entscheidung, den Journalismus zu verlassen, kann auf einer Eigenkündigung (arbeitnehmerinitiierten Kündigung), auf einer Entlassung (arbeitgeberinitiierten Kündigung) oder auf der Beendigung einer Freiberuflichkeit basieren (vgl. Kap. 7.2.3). Bei Kündigungen von Festangestellten kann auch ein Stellenangebot aus einem anderen Berufsfeld eine Rolle spielen. Oftmals werden die Eigenkündigungen der Journalist:innen von Gefühlen der Befreiung, aber auch der Wehmut begleitet. Für Journalist:innen, denen gekündigt wird, stellt diese Erfahrung meist einen Schock dar, der zum Entschluss führen kann, keine neue Stelle im Journalismus mehr anzustreben. Bei der Aufgabe einer Freiberuflichkeit zeichnen sich ebenso zwei Wege ab, nämlich eine Initiative von Seiten des Auftraggebers oder von den Journalist:innen selbst. Berufswechsel aus der Selbstständigkeit heraus weisen Eigenheiten auf, die in der Konzeption gesondert berücksichtigt werden sollten: Ausstiegsprozesse unter Freiberufler:innen wie Standbeinwechsel sollten in zukünftige konzeptionelle Überlegungen zu Berufswechseln mit einfließen. Entscheidungsprozesse aus einer Selbstständigkeit heraus sind bisher kaum Gegenstand konzeptioneller Arbeiten, können jedoch ein vollständiges Bild beruflicher Entscheidungen liefern. Unabhängig von der Art des Ausstiegs zeigt sich in der Untersuchung, dass Journalist:innen häufig den Weg in artverwandte Bereiche wie die Public Relations wählen (vgl. Kap. 7.2.4 und 7.3.1). Dennoch legt die Studie gleichzeitig eine hohe Anzahl an Journalist:innen offen, die in Berufe außerhalb der Kommunikationsbranche wechseln. Insgesamt kann im Hinblick auf den Ausstiegsprozess und die Ausstiegswege von Journalist:innen die Aussage bestätigt werden, dass trotz der Individualität einzelner Ausstiege (vgl. auch POWERS/VERAZAMBRANO 2024: 143) Muster in den Abläufen journalistischer Ausstiege erkennbar sind. Gleichzeitig sind die Ausstiege von Journalist:innen von individuellen beruflichen Laufbahnen, persönlichen Lebensumständen und Karrierevorstellungen geprägt.

Im Hinblick auf die dritte Forschungsfrage zeigt die Studie, dass die Aussteiger:innen im neuen Beruf häufig nach ähnlichen Befriedigungen streben, die sie auch beim Einstieg in den Journalismus überzeugt hatten, sowie nach Berührungspunkten mit der journalistischen Tätigkeit (vgl. Kap. 7.3.1). Anders als beim Einstieg in den Journalismus stehen materielle Anreize bei der Stellensuche der Aussteiger:innen im Vordergrund, sodass

sich die Einstellungen zum Beruf im Laufe der Karriereentwicklung zu ändern scheinen. Die Studie legt auch offen, dass Journalist:innen vom Berufswechsel beruflich und persönlich profitieren können (vgl. Kap. 7.3.2). Zu den positiven Folgen für Aussteiger:innen zählen unter anderem mehr Gehalt und mehr Sicherheiten, ebenso wie Synergieeffekte durch die Übertragbarkeit der journalistischen Kompetenzen im neuen Beruf. Doch auch negative Folgen zeigen sich auf der individuellen Ebene, diese umfassen beispielsweise einen Identitätsverlust (vgl. Kap. 7.3.3), herausfordernde Umgewöhnungsphasen im neuen Beruf und die Anpassung an neue Arbeitsabläufe (vgl. Kap. 7.3.1). Im Einklang mit ersten internationalen Studienergebnissen (u. a. SHERWOOD/O'DONNELL 2018) zeigt sich, dass eine den Ausstiegsprozess überdauernde Selbstidentifikation als Journalist:in typisch ist: Auch wenn die Aussteiger:innen in Bereichen außerhalb des klassischen Journalismus tätig sind, legen viele von ihnen ihre journalistische Identität nicht ab. Dies kann zum einen auf eine Coping-Strategie zurückzuführen sein, Kontrolle über die eigene Selbstwahrnehmung gewinnen zu wollen oder zum anderen auf das bewusste Auftreten in der journalistischen Rolle im neuen Beruf. Aber auch ein sich wandelndes Verständnis der Berufsbezeichnung »Journalist:in« könnte mit der Selbstidentifikation von ehemaligen Journalist:innen zusammenhängen. Grundsätzlich können Konzepte aus der Arbeitssoziologie auch von diesem Befund profitieren und sollten Folgen wie Identitätskrisen unter Berufswechselnden nicht außer Acht lassen. Auffällig ist auch eine beobachtete ambivalente Zufriedenheit der Aussteiger:innen: Während die ehemaligen Journalist:innen meist zufrieden sind mit der gewonnenen Sicherheit und einer besseren Bezahlung im neuen Beruf, kann der Ausstieg auch mit einem Sinnverlust bei der Arbeit einhergehen (vgl. Kap. 7.3.2).

Die Studie erarbeitete im Hinblick auf das Forschungsinteresse und vor dem Hintergrund bereits konzeptionell aufgestellter Profile der Arbeitssoziologie (MAERTZ/CAMPION 2004; MAERTZ/KMITTA 2012) auch erstmalig eine Typologie der Aussteiger:innen aus dem Journalismus (vgl. Kap. 8). Der typologisierende Blick auf das Phänomen des Ausstiegs aus dem Journalismus erlaubt eine tiefgründige Exploration der beruflichen Entscheidungen von Journalist:innen (vgl. Kap. 8). Die vier Typisierungskriterien (Ausstiegsgründe, Ausstiegswege, individuelle Folgen und Freiwilligkeit) erwiesen sich als hilfreiche Abgrenzungsmerkmale zwischen verschiedenen Gruppen an Aussteiger:innen. Die fünf vorgestellten Typen von Aussteiger:innen umfassen (1) im Beruf stehende Journalist:innen, die

nach mehreren Jahren Berufserfahrung von verschiedenen Aspekten frustriert sind (die Frustrierten), (2) junge Journalist:innen, die nach besseren Arbeitsbedingungen und mehr beruflichen Perspektiven streben (die Desillusionierten), (3) an Arbeitssucht oder Burnout erkrankte Journalist:innen (die Erschöpften), (4) Journalist:innen, die den Journalismus aufgrund der Unvereinbarkeit mit der Familie verlassen (die Verantwortungsbe-
 wussten), sowie (5) Journalist:innen, die aufgrund von Existenzsorgen, Altersdiskriminierung oder Mobbing ihren Beruf unfreiwillig verlassen (die Resignierten). Die Analyse der Charakteristika all jener Fälle, die sich zu einem Typ gruppieren, verdeutlicht, dass verschiedene Dispositionen (»social dispositions«, vgl. POWERS/VERA-ZAMBRANO 2024: 147) von Journalist:innen ihren Ausstieg prägen – dazu zählt das Alter, das Geschlecht und der Familienstand von Journalist:innen, aber auch ihre Berufserfahrung und damit zusammenhängende professionelle Netzwerke. So spielt das Geschlecht beispielsweise eine maßgebliche Rolle bei der Wahrnehmung einer Geschlechterungleichheit im Journalismus und (auch) das Alter von Journalist:innen kann zu Diskriminierungserfahrungen führen. Der Familienstatus stellte sich insbesondere im Hinblick auf die Unvereinbarkeits-Problematik als wichtiger Einflussfaktor auf den Ausstieg von Journalist:innen heraus. Diese Aspekte wurden im Theoriemodell (vgl. Abb. 6) unter »persönliche Faktoren« aufgeführt – sie beeinflussen den Ausstieg von Journalist:innen und somit die Ausstiegsgründe, den Ausstiegsprozess und dessen Folgen. Die »Verantwortungsbewussten« verdeutlichen gleichzeitig, dass die Unvereinbarkeit des Journalismus-Berufs mit Familienverantwortung in dieser Studie nicht zwingend als geschlechtsspezifischer Ausstieggrund betrachtet werden kann. Sowohl weibliche als auch männliche Aussteiger:innen sehen sich (unter anderem aufgrund der fordernden Arbeitszeiten) im Konflikt mit ihren Rollen als Eltern und Journalist:innen, sodass sie sich gezwungen fühlen, sich für eine der beiden Rollen zu entscheiden (vgl. Kap. 8.4).

Die Typologie legt außerdem offen, dass Journalist:innen nicht immer den Beruf aus prekären Verhältnissen heraus verlassen. Auch strukturell vergleichsweise privilegierte Journalist:innen aus gesicherten Vollzeitstellen (die Frustrierten) entscheiden sich aufgrund von Unzufriedenheit für einen neuen Beruf. Ebenso demonstrieren die Ergebnisse, dass sich journalistische Ausstiege an der Schnittstelle zwischen Freiwilligkeit und Unfreiwilligkeit bewegen können. Ein Ausstieg aus dem Journalismus kann aufgrund von (subjektiv wahrgenommenen) gesundheitlichen (die

Erschöpften), monetären (die Resignierten) oder familiären (die Verantwortungsbewussten) extrinsischen Zwängen als unfreiwillig wahrgenommen werden. Dieser Befund in Bezug auf eine Fremdbestimmung in beruflichen Entscheidungen spielt in bisherigen Konzepten der Arbeitssoziologie kaum eine Rolle und sollte in der theoretischen Weiterentwicklung von Konzepten zu Berufswechseln berücksichtigt werden.

Die Ergebnisse machen insgesamt deutlich, dass die Entscheidung, dem Journalismus als Beruf den Rücken zu kehren, zum einen auf individuellen Erfahrungen und persönlichen Hintergründen basiert, zum anderen aber auch als kollektives Problem betrachtet werden sollte. Die untersuchten Ausstiege aus dem Journalismus machen strukturelle Herausforderungen der Branche sichtbar und decken Missstände im Journalismus auf – dazu zählt die Benachteiligung von Frauen und von Journalist:innen höheren Alters, die Unvereinbarkeit des Berufs mit familiären Verpflichtungen und die mangelnde Bezahlung von freiberuflichen Journalist:innen. Somit lässt die Exploration einzelner Ausstiege auch auf branchenweite strukturelle Probleme schließen.

Auf Basis der empirischen Befunde wurde im Sinne einer Theoriegenese ein theoretisches Modell zur Erfassung des Ausstiegs aus dem Journalismus entwickelt. Das in Kapitel 4 vorgestellte Modell folgt dem Bestreben, berufliche Mobilität im Journalismus auch erstmalig konzeptionell zu erfassen. Das Modell bietet einen forschungsleitenden Orientierungsrahmen für die wissenschaftliche Beschäftigung mit dem Ausstieg aus dem Journalismus und erlaubt eine systematische arbeitssoziologische Betrachtungsweise des Phänomens. Das theoretische Modell ist zum Großteil auf andere medien-systemische Kontexte übertragbar, nachdem länderspezifische Aspekte in der Konzeption nur eine geringe Rolle spielen. Die Aufarbeitung des Forschungsstandes zeigte bereits, dass Berufswechsel von Journalist:innen unterschiedlicher Länder ähnlich ablaufen (vgl. Kap. 4). Denkbar ist, dass sich Ausstieggründe wie Befristungen, die Bezahlung von Journalist:innen und die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf zwischen Aussteiger:innen verschiedener Länder unterscheiden, da sie vom jeweiligen Mediensystem, politischen Maßnahmen und Arbeitsmarktdynamiken abhängig sein können. Auch bei den persönlichen Einflussfaktoren ist anzunehmen, dass in anderen nationalen oder kulturellen Kontexten weitere Faktoren wie ethnische Hintergründe oder die religiöse Ausrichtung von Journalist:innen in das Modell mit aufgenommen werden sollten, die in der vorliegenden Untersuchung im deutschen Journalismus eine weniger gewichtige Rolle

spielen. Ein weiterer Mehrwehrt des Modells besteht darin, dass es auch den Grad der Freiwilligkeit des Berufswechsels mit abbildet, welcher sich als wesentliche Komponente zur Analyse des Ausstiegs von Journalist:innen herausstellte. Nachdem die Untersuchung demonstrierte, dass der Ausstieg aus dem Journalismus ein komplexer und zum Teil sehr individueller Prozess ist, kann nicht ausgeschlossen werden, dass ein universell geltendes Modell die Realität nicht abbilden kann und somit Modelle für unterschiedliche Gruppen von Aussteiger:innen aufgestellt werden sollten. In zukünftigen konzeptionellen Arbeiten könnten separate Modellierungen für die fünf vorgestellten Typen von Aussteiger:innen entwickelt werden. Dabei könnten die Ausstiegsgründe und individuellen Folgen auf die zutreffenden Aspekte für den jeweiligen Typus reduziert werden. Ein Modell für den Typus der Frustrierten würde sich beispielsweise auf Ausstiegsgründe wie den Wandel des Journalismus, Werte- und Rollenkonflikte, den Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung, die geringe Bezahlung und mangelnde berufliche Perspektiven beschränken. Gleichzeitig spielen Stellenangebote bei den Journalist:innen dieses Typus eine entscheidende Rolle und die individuellen Folgen könnten auf ein verbessertes Einkommen, eine ambivalente Zufriedenheit und eine mögliche Identitätskrise reduziert werden.

Zusammenfassend liefert die Untersuchung eine erstmalig systematisch empirische und konzeptionelle Beschreibung des Phänomens des Ausstiegs aus dem Journalismus in Deutschland – wohlwissend, dass die methodische Vorgehensweise auch Einschränkungen mit sich bringt. Diese werden in Kapitel 9.2 adressiert. Die Arbeit liefert damit einen essenziellen Beitrag in der Journalismusforschung, indem sie den Wissensstand zu ehemaligen Journalist:innen erweitert. Die Ergebnisse der Studie ermöglichen Aussagen über eine Akteursgruppe, die bisher wenig erforscht ist und über die auch die Medienbranche kaum datenbasierte Erkenntnisse besitzt. Die Studie kann nicht nur aufgrund der empirischen Grundlage, sondern auch durch die Theoriegenese als wissenschaftliches Fundament für anknüpfende Studien gesehen werden. Die theoretische Beschäftigung mit dem Phänomen des Ausstiegs aus dem Journalismus sollte ebenso Teil zukünftiger Arbeiten sein wie das Streben nach weiteren systematischen Daten zu journalistischen Aussteiger:innen.

Abschließend sollen Implikationen der generierten Erkenntnisse auf drei verschiedenen Ebenen diskutiert werden. Dabei werden zum Teil Zitate von Interviewten der qualitativen Teilstudie zur Illustration hinzugezogen, nachdem diese interessante Anknüpfungspunkte liefern.

Implikationen für die Kommunikationswissenschaft und Journalismusforschung

Für die konzeptionelle Beschäftigung mit dem Ausstieg aus dem Journalismus lässt sich zunächst festhalten, dass Theorien der allgemeinen Arbeitssoziologie *unfreiwillige Berufswechsel* bisher weitgehend ignoriert haben. Hier gilt es, weitere *Theoriearbeit* zu leisten, um den Aspekt einer erzwungenen beruflichen Veränderung theoretisch greifbar zu machen – auch im Kontext des Journalismus. Dazu zählt ebenso, die Begrifflichkeiten ›Ausstieg‹ und ›ehemalige:r Journalist:in‹ zu überdenken und vor dem Hintergrund weiterer Forschungsbemühungen kritisch zu diskutieren. (Ab) Wann kann man von einem Ausstieg sprechen, wenn – wie diese Studie aufzeigte – Journalist:innen Standbeinverlagerungen und Teilausstiege durchführen? Und umfasst die Bezeichnung ›ehemalige:r Journalist:in‹ auch Journalist:innen, die zwar in einem anderen Beruf tätig sind, aber sich noch eindeutig als Journalist:in identifizieren und auch von anderen so wahrgenommen werden? Fragen wie diese gilt es noch systematischer zu klären, um einen weiteren Fortschritt in der Erforschung des Ausstiegs aus dem Journalismus zu erzielen.

Die Studie zum Ausstieg aus dem Journalismus macht zudem deutlich, dass die Kommunikationswissenschaft Journalismus neu verstehen muss und zwar als »non-newsroom-centric research« (REYNA 2023a: 1268). Zum einen, da journalistische Tätigkeit vermehrt auch außerhalb des klassischen Journalismus anzutreffen ist, zum anderen, da Journalist:innen ständig »on the move« (REYNA 2023a: 1270) sind. Diese Betrachtungsweise bringt auch Implikationen für methodische Zugänge mit sich (REYNA 2023a: 1264), so sollten etwa *Längsschnittstudien* im Hinblick auf die zeitliche Untersuchbarkeit beruflicher Veränderungen häufiger zum Einsatz kommen, um berufliche Veränderungen von Journalist:innen zu erforschen. Auch die Definition von ›Journalist:in‹ und ›Journalismus‹ sollte an aktuelle Arbeitsmarktbewegungen angepasst werden und möglicherweise zugleich entlang der Kernmerkmale journalistischer Tätigkeit ausgerichtet werden. Journalistische Fähigkeiten und somit Journalist:innen selbst sind außerhalb des Journalismus zunehmend gefragt, wodurch immer mehr Journalismus ›außerhalb des Journalismus‹ im klassischen Sinn zu entstehen scheint. Im Hinblick auf Seitenwechsler:innen bestätigt die Studie auch, dass die Forschung zum Ausstieg aus dem Journalismus eng mit der *Berufsforschung der PR* zusammenhängt und das Wissen zum Verhältnis der beiden Berufsfelder erweitern kann.

Implikationen für die journalistische Praxis

Aufgrund der Ausstiege von Journalist:innen kann ein *Attraktivitätsverlust* des Journalismus-Berufs befürchtet werden, denn eine »Rette sich, wer kann«-Stimmung (WALTHER 2011: o.S.) konnte zum Teil auch in dieser Studie beobachtet werden und beeinflusst möglicherweise junge Medieninteressierte in ihrer Berufswahl. Der Typ der Desillusionierten spiegelt diese Befürchtung wider, denn die jungen Berufseinsteiger:innen entscheiden sich bereits sehr früh gegen den Journalismus und für Branchen, in denen bessere Bedingungen herrschen. Die unsicheren Beschäftigungsbedingungen im Journalismus könnten dazu führen, dass Medienhäuser zunehmend Schwierigkeiten in der Rekrutierung junger Nachwuchstalente bekommen.

Durch die immer populärer werdende Abwanderung von Journalist:innen in die PR-Branche könnte es auch zu einem *verstärkten Ungleichgewicht* und verschwimmenden Grenzen zwischen den beiden Berufsfeldern kommen (vgl. WAHL-JORGENSEN et al. 2016: 810). So stellt sich die Frage, wo Journalismus beginnt und endet. »Also ich glaube es ist gar nicht mehr so krass getrennt, wie das mal war«, nimmt ein Interviewter der Studie den Trend wahr (I18). Und die folgende Bemerkung verdeutlicht, wie sich die Wechsel von Journalist:innen in die PR Branche äußern können:

»Die Professionalisierung der PR, die halt durch perfekt ausgebildete Journalist:innen kam, die [...] in die PR gewechselt sind und dann für irgendwelche – böse gesagt – Kohlekonzerne die perfekten Green-Washing-Zeitungsartikel geschrieben haben, die dann eins zu eins abgedruckt wurden. Weil auf der anderen Seite die ausgebildeten Redakteure und Redakteurinnen gefehlt haben. Also so ein bisschen dieses Gleichgewicht glaube ich kann dadurch verloren gehen« (I37).

Professionalisiert sich die Public Relations durch den Zuwachs an erfahrenen Journalist:innen, könnte dies die *Professionalität des Journalismus* bedrohen (Definition »Profession« vgl. Kap 3.1.2). Die Deprofessionalisierung könnte auch dadurch verstärkt werden, dass der Journalismus zu einem Nebenberuf wird, den man sich mit einem existenzsichernden Hauptberuf gegenfinanziert. Welche Auswirkungen diese Entwicklungen auf die journalistischen Inhalte haben, muss in zukünftigen Studien systematisch untersucht werden. Denn zu den negativen Folgen von Ausstiegen von Journalist:innen zählt auch der Hinweis darauf, dass mit den Ausstiegen von Journalist:innen ein *Qualitätsverlust* der journalistischen Produkte einhergehen kann. In den Interviews wird angesprochen, dass »man das auch an der Qualität irgendwann merken wird. Oder auch schon

merkt« (I18). Denn dass es einen Zusammenhang zwischen den Produktionsbedingungen und der Qualität im Journalismus gibt, konnte bereits Riedl (2024: 371) belegen. Durch die Abwanderung von Journalist:innen in andere Bereiche geht sowohl Wissen zum journalistischen Handwerk als auch inhaltliche Expertise (vgl. REICH/LAHAV 2021) in den Redaktionen verloren, was sich wiederum in einem Qualitätsschwund der journalistischen Arbeit äußern kann. In diesem Zusammenhang wird in der Studie auch die mögliche Konsequenz eines *Braindrains* diskutiert, unter der die Qualität journalistischer Produkte leiden würde: »Der Braindrain ist schon passiert. Also, es sind sehr viele hochqualifizierte Kollegen komplett raus« (I20). Die Journalist:innen dieser Studie führen jedoch an, dass die Abnahme der Qualität verschiedene Ursachen habe – der Ausstieg von erfahrenen Journalist:innen würde diese Entwicklung noch zusätzlich verstärken.

Die Ausstiegsgründe der befragten ehemaligen Journalist:innen illustrieren eine weitere mögliche Tendenz in der Medienbranche: Der Journalismus wird zu einem *Beruf für die Elite*, denn strukturell benachteiligte Gruppen haben es zunehmend schwerer im Journalismus und man muss sich die hauptberufliche Tätigkeit als Journalist:in finanziell leisten können (u. a. RICK 2024). In der Literatur wird diese Entwicklung auch als »Marktbereinigung« bezeichnet (SCHNEDLER 2017: 229) – eine Betrachtungsweise, die auch Interviewte dieser Studie teilen. Entwickelt sich der Journalismus jedoch zu einem elitären Beruf für Privilegierte, so würde auch die *Diversität im Berufsfeld* leiden: »Das ist halt schlecht, weil dann bilden wir nicht die Gesellschaft ab« (I28). Dasselbe gilt für den Trend, dass der Journalismus ein Beruf für bestimmte Lebensphasen und zu einem Ausbildungsberuf für andere Branchen wird.

Folglich drängt sich die Frage auf, welche Auswirkungen es hätte, wenn ein Rückgang an Journalist:innen und somit ein Schwund des Berufsstands verzeichnet werden würde. Bei der vermehrten Abwanderung von Journalist:innen mit der gleichzeitig einhergehenden mangelnden Attraktivität des Berufs könnte ein *Fachkräftemangel* (vgl. HECHLER 2023) in der Medienbranche entstehen. In Kombination mit Hinweisen auf eine rückläufige Anzahl an Journalist:innen in Deutschland (vgl. Kap. 2.2.1), sollte die Abwanderung von Journalist:innen in Bezug auf systemische Folgen besorgt stimmen. Ein verstärkter Personalmangel in Redaktionen könnte dazu führen, dass sich die Arbeit auf noch weniger Journalist:innen verteilt – und somit wiederum die Arbeitsbelastung und die Gefahr für Burnout weiter wächst. In den Gesprächen mit den ehemaligen festange-

stellten Journalist:innen zeigt sich, dass einige Stellen nach ihren Kündigungen nicht nachbesetzt wurden: »Also für meine direkten Kollegen hatte das ziemliche Folgen. Weil sie auf einmal von einem Dreier-Team auf ein Zweier-Team reduziert wurden. [...] Und die natürlich dadurch noch mehr unter Druck waren« (I5). Dies verdeutlicht, dass die Ausstiege von Journalist:innen dazu führen können, dass der Journalismus seinen gesellschaftlichen Auftrag nicht mehr erfüllen kann. In der Befragung wird jedoch auch der Gedanke aufgeworfen, dass es möglicherweise auch förderlich sein kann, wenn (unzufriedene) Journalist:innen mit Wechselintention den Beruf verlassen (I27). Auch wenn dieses Argument kontrovers erscheinen mag, könnte es im Sinne eines positiven Arbeitsklimas in Redaktionen dem Journalismus guttun, wenn frustrierte Journalist:innen den Beruf wechseln und ihre Stellen nachbesetzt werden.

Aus Sicht der Interviewten ist es nicht nur bedenklich, wenn *vielen* Journalist:innen ihren Beruf verlassen, sondern auch problematisch, wenn wenige, aber die *erfahrenen, guten* Journalist:innen aussteigen. »Jetzt bleiben nur noch die Alten und die Dummen«, heißt es drastisch formuliert in einem der Gespräche (I13). Und diese Wahrnehmung wird von anderen Befragten unterstützt: »Also ich glaube der Journalismus wird nicht besser dadurch. Dass die Leute nach dem Volontariat gehen und dass auch nicht die Schlechten gehen. Die Guten gehen« (I18). Zudem wurde in der Studie beobachtet, dass man sich einen Ausstieg aus dem Journalismus als Journalist:in leisten können muss: Ein Berufswechsel in einen neuen Wunschberuf und damit zusammenhängende Umschulungen erfordert nicht nur finanzielle Rücklagen für mögliche Überbrückungen (vgl. auch RHODES/DOERING 1983: 634), sondern auch Qualifikationen und Netzwerke, auf die Journalist:innen zurückgreifen können.

Bekräftigt werden kann an dieser Stelle auch das eingangs aufgeführte Argument, dass der Ausstieg von Journalist:innen auch für die *journalistische Ausbildung* relevant sein kann. »How can we teach journalists to remain loyal to their profession?«, fragen Josephi und Oller Alonso (2021: 149) in ihrer Arbeit und deuten damit auf Maßnahmen hin, die in der Ausbildung von Journalist:innen im Hinblick auf einen Exodus von Journalist:innen ergriffen werden können. Strategien im Umgang mit prekären Arbeitsbedingungen zu vermitteln wäre ein Weg, um Journalist:innen in ihrem Beruf zu halten. Der Typus der ›Desillusionierten‹ zeigt zugleich, dass in der journalistischen Ausbildung ein offeneres Bild des Berufs vermittelt werden sollte, damit unter den jungen Menschen keine Enttäuschungen in Bezug auf eine

»klassische Profession« entstehen. Dabei sollte frühzeitig klargemacht werden, dass der Journalismus als berufliche Laufbahn nicht immer geradlinig verläuft und dass es viele Berufsmöglichkeiten für Journalist:innen gibt.

Für das Management der Medienhäuser sollten die Ergebnisse der Untersuchung als Appell gesehen werden, Maßnahmen zu ergreifen, um Journalist:innen in ihrem Beruf zu halten. Denn insbesondere die nachrückende Generation von Journalist:innen provoziert ein Umdenken und scheint prekäre Beschäftigung nicht immer hinzunehmen (vgl. auch BORCHARDT et al. 2019: 3). Möglicherweise benötigt es auch indirekte oder direkte politische Maßnahmen, um die Rahmenbedingungen im Journalismus zu verbessern und attraktiver zu machen. Frühere Forschung zur Thematik fordert beispielsweise höhere Löhne (HULL 2024: 13) und mehr Unterstützungsmöglichkeiten bei der Kinderbetreuung, um Journalist:innen vom Ausstieg abzuhalten. In dieser Befragung war die am häufigsten ausgewählte Antwort auf die Frage, was die Journalist:innen in ihrem Beruf gehalten hätte, »ein besseres Gehalt« (57,5 % der Befragten). Dies verdeutlicht, dass es durchaus möglich ist, Journalist:innen von einem Ausstieg abzuhalten und dass Wertschätzung in Form von monetären Anreizen dabei eine wichtige Rolle spielt. Der Journalismus muss auf der personellen Ebene stark aufgestellt sein, um den aktuellen und bevorstehenden Wandel der Medienbranche stemmen zu können. Dafür werden Ressourcen benötigt, um eine adäquate Bezahlung von Journalist:innen gewährleisten zu können und prekären Verhältnissen entgegenzuwirken.

Ob es zu einem wie oben genannten »Massenphänomen« an Aussteiger:innen im Journalismus kommt, bleibt abzuwarten. Befragte dieser Studie stellen dies aufgrund der hohen intrinsischen Motivation von Journalist:innen kritisch infrage und machen dabei auf einen Teufelskreis aufmerksam:

»Aber die Nachfrage ist einfach unfassbar hoch. Und deswegen wirst du bis auf weiteres immer Leute finden, die einigermaßen geeignet sind und dies für weniger machen und dies für beschissene Bedingungen machen. Und solange sich das nicht ändert, beißt sich da die Katze in den Schwanz. Ich glaube, das wird auch so bleiben, weil du einfach im Journalismus-Bereich genug Leute hast, die einerseits vielleicht Überzeugungstäter sind zu einem großen Teil, die dann noch eine gewisse Eitelkeit mitbringen und das unbedingt machen wollen und da vielleicht auch bereit sind, sich zumindest temporär echt krass zu prostituieren. [...] Und das ist eine scheiß Gemengelage« (I31).

Dass viele Journalist:innen bereit wären, sich für ihren Beruf zu »prostituieren« (I31), wird auch am folgenden Kommentar eines Interviewten erkennbar, der argumentiert, dass »die meisten, wenn sie es sich leisten können, versuchen so lange wie möglich auch in dem Bereich zu bleiben« (I37). In der Literatur wird der Appell geäußert, dass der Berufsstand genau diese Gruppe von Journalist:innen braucht – nämlich jene, die trotz erswerter Bedingungen dem Beruf treu bleiben (können) und nicht aussteigen (vgl. POWERS/VERA-ZAMBRANO 2024: 3). Die Erkenntnisse der vorliegenden Studie geben zum Teil Hoffnung darauf, dass der Beruf auch in Zukunft eine große Anziehungskraft hat und leidenschaftliche Menschen in dem Beruf hält. »So long as someone finds these commitments reasonable, there will be journalism« (POWERS/VERA-ZAMBRANO 2024: 194). Mit dieser Argumentation könnte die Frage »Is Journalism Dying?« (POWERS/VERA-ZAMBRANO 2024: 194), die man im Anschluss an eine Studie zum Ausstieg aus dem Journalismus stellen könnte, verneint werden. Auch diese Untersuchung zeigt die als sinnstiftend und wertvoll erlebten Seiten des Journalismus-Berufs auf, wenn Ex-Journalist:innen von ihrem Beruf schwärmen und diesen vermissen – also betonen, warum es lohnenswert sein kann, eine journalistische Karriere nicht aufzugeben (vgl. POWERS/VERA-ZAMBRANO 2023: 4). Die Tätigkeit als Journalist:in wird somit häufiger als ein erstrebenswerter ›Traumberuf‹ dargestellt, als man in einer Studie zum Ausstieg aus dem Beruf vermuten würde. Wenn jedoch tatsächlich nur noch (privilegierte) Idealist:innen im Beruf bleiben und aufgrund ihrer Leidenschaft für den Beruf die Arbeitsbedingungen der Branche in Kauf nehmen, werden Medienhäuser vermutlich auch keinen Bedarf sehen, etwas ändern zu müssen. Den Journalismus also auch als Zeichen – aus einer »Trotzaktion« (I18) heraus – zu verlassen, könnte ein Umdenken in der Branche bewirken.

Implikationen für die Gesellschaft

»Ich finde aber, dass der Journalismus oder dass Journalisten einfach eine total wichtige Rolle haben in der Gesellschaft. Und ich finde es total tragisch, dass gerade im Bereich des freien Journalismus einfach nicht die wirtschaftlichen und vielleicht auch politischen Rahmenbedingungen herrschen, dass man dableiben kann. Also, das ist halt fatal für unsere Demokratie und für unsere Gesellschaft, wenn wir Leute haben, die gezwungen sind, diesen Beruf zu verlassen. Das ist einfach schlecht« (I28).

Mit dieser Stellungnahme betont ein Interviewter die Bedeutung von journalistischen Ausstiegen für die Gesellschaft. Denn auch

wenn das genaue Ausmaß des Trends von den Beruf wechselnden Journalist:innen noch ermittelt werden muss, steht fest, dass der Ausstieg von Journalist:innen die Gesellschaft als Ganzes und damit letztlich auch einzelne Medienkonsument:innen betrifft. Es tue »sicherlich der Medienlandschaft und der Meinungsvielfalt in Deutschland nicht gut« (I1), wenn Journalist:innen ihren Beruf verlassen. Die ersten vorläufigen Ergebnisse verdeutlichen, dass der journalistische Beruf Journalist:innen an andere Branchen verliert – und damit auch Erfahrungen und Wissen, die für eine demokratiefördernde Rolle des Journalismus unverzichtbar sind. Es bleibt zu hoffen, dass zu dieser Einsicht auch Entscheidungsträger:innen im Journalismus sowie jede:r einzelne Medienkonsument:in gelangen. Denn: »Wie sehr Journalismus in einer Demokratie fehlen kann, zeigt sich im schlimmsten Fall erst dann, wenn er verschwunden ist« (HECHLER 2023).

9.2 Reflexion der Untersuchung und Ausblick

Die Untersuchung konnte neue Erkenntnisse im Hinblick auf Ausstiege von Journalist:innen erzielen. In diesem Zusammenhang soll in diesem Absatz die Vorgehensweise der Studie kritisch reflektiert werden und Schlussfolgerungen für zukünftige Arbeiten gezogen werden. Auch müssen die generierten Erkenntnisse vor dem Hintergrund einiger Limitationen interpretiert werden, die an dieser Stelle reflektiert werden. Aus den Einschränkungen der Arbeit ergeben sich zudem Anreize für Folgestudien, auf die ebenso in diesem Abschnitt eingegangen wird.

Hinsichtlich der theoretischen Grundlage der Arbeit kann angeführt werden, dass es lohnenswert sein kann, sich in Studien zum Fluktuationsverhalten von Journalist:innen der Theorien und Modelle der Arbeitssoziologie zu bedienen. Die theoretischen Annahmen aus der Literatur zu Kündigungen und Berufswechsel bieten greifbare Erklärungsansätze für berufliche Entscheidungen im journalistischen Kontext. Dass die zum Teil älteren Konzepte aus der allgemeinen Berufsforschung auf die beruflichen Entscheidungen von Journalist:innen übertragbar sind und deren Verhaltensweisen erklären können, kann für nachfolgende Forschung in diesem Bereich positiv festgehalten werden. Damit zusammenhängend soll an dieser Stelle auch ein Appell an die Wissenschaft gerichtet werden, Begrifflichkeiten im Zusammenhang mit beruflicher Mobilität im Journalismus klarer zu definieren. Eine einheitliche Begriffsverwendung und

klare Abgrenzung zwischen den Begriffen würde eine bessere Vergleichbarkeit in der Forschung schaffen.

Die Studie folgte einem Mehrmethodendesign, welches sich rückblickend als geeignet erwies, um den Untersuchungsgegenstand in seiner Breite zu erfassen. Die Kombination einer quantitativen und qualitativen Herangehensweise glich die Schwächen beider Methoden aus und ermöglichte sowohl eine quantitative Beschreibung des Ausstiegs aus dem Journalismus als auch eine Ergründung individueller Ausstiege. In Zukunft könnten die beiden methodischen Zugriffe noch stärker und systematischer miteinander kombiniert und verschränkt werden, was in dieser Studie vor dem Hintergrund einer ersten Exploration zunächst nicht angestrebt wurde. Angesichts dieses Bestrebens kann die Arbeit auch nur begrenzt generalisierbare Aussagen treffen. Die Tatsache, dass sämtliche Angaben in beiden Teilstudien auf der Selbstauskunft der Befragten basierten, schränkt die Generalisierbarkeit der Untersuchung ein. Dennoch kann in der qualitativen Studie der Einsatz des teilstandardisierten Leitfadens sowie die heterogene Zusammensetzung der Gruppe von Interviewten als Argument für Ergebnisse angeführt werden, die das Potenzial haben, auch auf breitere Muster hinweisen zu können. In Bezug auf die quantitative Teilstudie muss jedoch insbesondere die Stichprobe kritisch reflektiert werden: Aufgrund der herausfordernden Rekrutierung ehemaliger Journalist:innen handelt es sich um eine kleine Stichprobe, die durch den Samplingprozess keine Repräsentativität besitzt. Die Ergebnisse erlauben keine generalisierenden Aussagen, da die Grundgesamtheit an Aussteiger:innen nicht bekannt ist. Das schränkt auch die Robustheit der Befunde ein. Die Selbstauswahl bei der Stichprobenziehung dieser Studie (vgl. Kap. 6.3.1) könnte auch dazu geführt haben, dass insbesondere ehemalige Journalist:innen an der (quantitativen sowie qualitativen) Befragung teilnahmen, die besonders positive oder sehr negative Erfahrungen teilen wollen (vgl. EVERBACH/FLOURNOY 2007). Es gilt ebenso darauf hinzuweisen, dass die Stichprobe der quantitativen Studie zum Großteil auf Teilnehmenden beruht, die im Jahr 2020 – also während der Corona-Pandemie – den Journalismus verließen. Weitere Befragungen können klären, inwieweit der Untersuchungszeitpunkt die Daten dieser Studie beeinflusste. Denkbar ist, dass durch den Krisenkontext Ausstiegsgründe wie die Arbeitsbedingungen und die niedrige Bezahlung bei freiberuflichen Journalist:innen eine größere Rolle spielten, als sie es noch in Jahren vor der Pandemie getan hätten. Quantitative Anschlussstudien sollten außerdem weitere Variablen

prüfen, die in dieser Studie noch keine Berücksichtigung fanden. Dazu zählt beispielsweise das genaue Gehalt der Journalist:innen, die Art des Mediums (öffentlich-rechtliche oder private Medienanstalt) sowie die genaue neue Berufsbezeichnung der Aussteiger:innen. Anstatt lediglich das neue Berufsfeld abzufragen, könnte in nachfolgenden Studien auch die genaue Tätigkeit und die damit verbundenen Aufgaben abgefragt werden. Nachdem in der vorliegenden quantitativen Studie erste mögliche Zusammenhänge und Erklärungsmuster dargestellt wurden, sollten in zukünftigen quantitativen Untersuchungen statistische Einflussfaktoren auf den Ausstieg aus dem Journalismus systematisch untersucht werden. Dies könnte auch in komparativen Untersuchungen umgesetzt werden, in denen die Ausstiege von Journalist:innen unterschiedlicher Länder in den Vergleich gesetzt werden. An einzelnen Stellen in der Ergebnisdarstellung dieser Arbeit wurde bereits der Versuch unternommen, die im deutschen Kontext erhobenen Befunde mit dem internationalen Forschungsstand zu vergleichen, wobei sich bereits erste Parallelen zeigten. Weitere Forschungsbemühungen sollten im Hinblick auf die erarbeitete Typologie der Aussteiger:innen getätigt werden. Eine quantitative Überprüfung der Typologie würde deren Aussagekraft stärken und Auskunft darüber geben, wie häufig die einzelnen Typen unter Aussteiger:innen auftreten.

Insbesondere in den qualitativen Interviews zeigt sich auch in dieser Studie durch die Selbstpräsentation der Befragten die Problematik der sozialen Erwünschtheit. Nichtsdestotrotz sollte an dieser Stelle angemerkt werden, dass Perzeptionen und subjektive Sichtweisen auf das Phänomen des Ausstiegs aus dem Journalismus durchaus einen großen Mehrwert mit sich bringen. Schließlich zeigte sich in der Untersuchung, dass das subjektive Erleben des eigenen Berufs entscheidend für das Handeln und die beruflichen Entscheidungen von Journalist:innen ist. Dennoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass ehemalige Journalist:innen, bei denen der Berufswechsel bereits einige Jahre in der Vergangenheit liegt, Lücken in ihrer Erinnerung haben oder fehlerhafte Angaben machen. Dass Erinnerungen stets situative Konstruktionen darstellen und trügen können, ist aus der Psychologie bekannt (ADLER/PANSKY 2020). Dies sollte jedoch nicht nur als Einschränkung betrachtet werden, sondern als bedeutsame Komponente des Untersuchungsgegenstandes. Die in der qualitativen Sozialforschung bekannten Nachteile der retrospektiven Betrachtung eines Erlebnisses sollten dennoch auch in zukünftigen Studien mitgedacht werden und es sollten Strategien entwickelt werden, um dem entgegenzu-

wirken. Damit zusammenhängend sollte auch eine weitere Einschränkung diskutiert werden, die von Befragten dieser Studie vereinzelt auch direkt angesprochen wurde: Ehemalige Journalist:innen könnten sich ihren Ausstieg rückblickend schönreden oder diesen verklären und somit verzerrt von ihren Erfahrungen berichten. In der Fluktuationsforschung wird in diesem Zusammenhang von einer »verzerrten Wiedergabe der tatsächlichen Gründe« (BAILLOD 1992: 99) geschrieben, weswegen die Forderung nach Längsschnittuntersuchungen angeführt wird (BAILLOD 1992: 227). Berufswechselnde zu mehreren Zeitpunkten zu befragen, wird auch in der Kündigungsliteratur empfohlen (STEEL 2002: 347) und vermeidet den Umstand, wie in der vorliegenden Untersuchung eine Momentaufnahme und zugleich retrospektive Sichtweisen zu erheben. Nachdem die Erzählungen der ehemaligen Journalist:innen gezeigt haben, dass Berufswechsel eine dynamische berufliche Veränderung darstellen, die von impulsiven, aber auch überlegten Entscheidungen geprägt sein können, wäre es erkenntnisreich, zu verschiedenen Zeitpunkten mittels Langzeitstudien einen Einblick in den Prozess zu bekommen. Denkbar wäre etwa, mittels Tagebuchstudien die Gefühlslagen und Gedankenspiele der Journalist:innen zu untersuchen und somit die Betroffenen im Ausstiegsprozess empirisch zu begleiten.

Die Untersuchung beschränkte sich vor dem Hintergrund des Forschungsinteresses bewusst auf *ehemalige* Journalist:innen. Auch wenn dies eine unterforschte Gruppe von Journalist:innen in den Mittelpunkt rückte, liefert die Studie Ergebnisse aus einer einseitigen Perspektive. Der Einbezug von den in der Kündigungsliteratur beschriebenen »Stayers« (HOM et al. 2012) – also Journalist:innen, die sich trotz einer Berufswechselintention dazu entschieden haben, im Journalismus zu bleiben – könnte aufschlussreiche Perspektiven auf das Ausstiegssphänomen bieten und Erkenntnisse zur Berufstreue von Journalist:innen liefern (vgl. auch SETIAWATI/THOMAS 2024). Dabei könnte der Frage nachgegangen werden, was Journalist:innen in ihrem Beruf hält und ob hierbei finanzielle und/oder familiäre Ressourcen (vgl. u. a. REID et al. 2024) oder eine hohe Belastungsfähigkeit eine Rolle spielen. Mehrere Interviewte dieser Studie vertreten die Ansicht, es brauche »mehr Mut im Journalismus zu Bleiben als zu Wechseln« (I20, I28, I37). Die Befragung von Journalist:innen mit Wechselintention (1), von Journalist:innen, die fest damit planen auszusteigen (2), und jenen, die sich zum Bleiben entscheiden (3), würde zusätzlich zum Fokus auf bereits Ausgestiegene (4) verschiedene Vergleichsgruppen ermöglichen. Als fünfte Untersuchungsgruppe würden sich auch Journalist:innen anbieten, die geplant hatten, in den Journalismus

einzusteigen, aber ein Journalismus-Studium oder Volontariat abgebrochen haben. Gespräche mit Abbrecher:innen könnten Erkenntnisse über die Intentionen junger Journalismus-Interessierter liefern, bevor diese überhaupt hauptberuflich in den Beruf eingestiegen sind.

Auf Basis der in dieser Studie gewonnenen Erkenntnisse kristallisieren sich verschiedene Forschungsdesiderata im Hinblick auf Aussteiger:innen aus dem Journalismus heraus. Es zeigt sich, dass spezifische Gruppen von ehemaligen Journalist:innen in zukünftigen Studien gesondert in den Blick genommen werden sollten, dazu zählen weibliche Aussteigerinnen, Lokaljournalist:innen und Seitenwechsler:innen in die Public Relations. In Untersuchungen zu Aussteigerinnen könnte über Bezüge zur (kommunikationswissenschaftlichen) Geschlechterforschung nachgedacht werden, um die Ausstiegsgründe von Frauen noch präziser zu erfassen, während Studien zu Seitenwechsler:innen insbesondere den Einfluss der ehemaligen Journalist:innen auf die Pressearbeit untersuchen sollten. Die Beschäftigung mit dem Ausstieg von Lokaljournalist:innen könnte gleichzeitig Licht auf Missstände im Lokaljournalismus werfen, über die in der Praxis bereits diskutiert wird (u. a. ALBRECHT/BÜHLER 2024). Nachdem sich in dieser Studie zeigte, dass Lokaljournalist:innen im Medienvergleich eher aufgrund der niedrigen Bezahlung und dem vorherrschenden Zeitdruck den Beruf verlassen, gilt es diese Unzufriedenheitsfaktoren gesondert in den Blick zu nehmen.

Nachdem in der Rekrutierung und Feldphase der Studie ersichtlich wurde, dass sich Rentner:innen zum Teil als Aussteiger:innen fühlen und die Frührente eine besondere Form des Weggangs aus dem Journalismus darstellt, könnten zukünftige Untersuchungen mit Journalist:innen in Rente ebenso eine Forschungslücke füllen (vgl. auch RICK 2021). Auch arbeitslose Journalist:innen stellen in der Forschung eine kaum berücksichtigte Gruppe dar, die in der vorliegenden Untersuchung nur quantitativ mit einbezogen wurde. Es gilt auch hier, mit den Journalist:innen ins Gespräch zu kommen und ihre Erfahrungen sowie beruflichen Pläne zu analysieren. Ein weiterer Anreiz für Folgestudien ergibt sich durch ein Thema, das zum Zeitpunkt der Untersuchung im Zusammenhang mit Ausstiegen im Journalismus noch keine Rolle gespielt hat, nämlich künstliche Intelligenz. Der Einfluss von KI in den Redaktionen auf den Alltag von Journalist:innen, ihre Zufriedenheit im Beruf und möglicherweise ihre Ausstiegsintentionen sollten im Blick behalten werden. Schließlich zeigte sich in den Gesprächen mit Aussteiger:innen, dass der Wandel der Branche zu Entfrem-

dungsgefühlen und Unzufriedenheit führen kann. Außerdem wird bereits vermutet, dass der Einsatz von KI bei Journalist:innen eine Identitätskrise auslösen kann (HECHLER 2023), sodass untersucht werden sollte, inwieweit KI-bedingte Veränderungen in der Produktion bei Journalist:innen zu Ausstiegsgedanken führen. Nachdem in den Gesprächen mit Aussteiger:innen zum Teil auch deren Beziehungen zu Vorgesetzten thematisiert wurden und Kritik an der Personalpolitik in Medienhäusern geübt wurde, könnte es auch erkenntnisreich sein, Entscheidungsträger:innen zu ihrer Wahrnehmung des Ausstiegs von Journalist:innen zu befragen. Auf diesem Weg könnte ein möglicher Fachkräftemangel im Journalismus und die Mitarbeiter:innenbindung aus einer neuen Perspektive beleuchtet werden.

Anschlussmöglichkeiten für künftige Forschungsprojekte zeigen sich auch im Hinblick auf Karrierewege von Journalist:innen, die zum Teil in dieser Arbeit bereits aufgezeigt werden konnten. Karrierewege wurden bisher nur für Journalist:innen in Israel (DAVIDSON/MEYERS 2015) und Indonesien (SETIAWATI/THOMAS 2024) systematisch untersucht. Für diesbezügliche qualitative Studien kann rückblickend auf die vorliegende Studie die Empfehlung ausgesprochen werden, mittels problemzentrierter Interviews Journalist:innen möglichst offen nach einer Erzählung zu ihrem biografischen Lebenslauf zu bitten.

In den Gesprächen mit ehemaligen Journalist:innen und bei Rückmeldungen zur Studie kristallisierte sich ein weiteres spannendes und bisher in der Wissenschaft ignoriertes Phänomen heraus: Einige Journalist:innen, die aus dem Beruf ausgestiegen sind, wechseln auch wieder zurück in den Journalismus. Die Ergebnisse zeigten, dass die hypothetische Möglichkeit, doch wieder zurück in den Journalismus zurückzukehren, durchaus unter einigen Aussteiger:innen präsent ist. Somit sollten Berufswechsel nicht zwingend immer als linearer Prozess verstanden werden und auch Brüche sowie Umwege in Karrieren sollten in konzeptionellen Überlegungen berücksichtigt werden. Was die (ehemaligen) Journalist:innen zur Entscheidung bewegt, doch wieder zurückzuwechseln und was es bedeutet, nach einem Ausstieg wieder im Journalismus tätig zu sein – diesen Fragen gilt es nachzugehen. Anlass für diese neue Perspektive auf den Ausstieg aus dem Journalismus gibt unter anderem die Antwort eines Journalisten dieser Studie, der per E-Mail in Bezug auf die Interviewanfrage erklärte: »Ich bin mittlerweile wieder in den Journalismus (und erneut unsichere und vorläufig auch prekäre Verhältnisse) zurückgekehrt, weil ich in keiner der nicht-journalistischen Beschäftigungen beruflich heimisch geworden bin«.

LITERATURVERZEICHNIS

Falls nicht anders angegeben, erfolgte der letzte Abruf der Links am 15. April 2023.

- ADLER, O.; PANSKY, A. (2020): A »rosy view« of the past: Positive memory biases. In: T. AUE; H. OKON-SINGER (Hrsg.): *Cognitive Biases in Health and Psychiatric Disorders* (S. 139–171). Academic Press.
- ALBRECHT, P.; BÜHLER, D. (2021, 29. April): Jede Woche eine Journalistin weniger. In: *Republik*. <https://www.republik.ch/2021/04/29/jede-woche-eine-journalistin-weniger>
- ALBRECHT, P.; BÜHLER, D. (2022, 9. Mai): Vom SRF zum WWF. In: *Republik*. <https://www.republik.ch/2022/05/09/update-vom-srf-zum-wwf>
- ALBRECHT, P.; BÜHLER, D. (2023, 16. Mai): Die Flucht der Journalistinnen. In: *Republik*. <https://www.republik.ch/2023/05/16/die-flucht-der-journalistinnen>
- ALBRECHT, P.; BÜHLER, D. (2024, 22. April): Der Journalismus stirbt im Kleinen – und mit ihm die Demokratie. In: *Republik*. <https://www.republik.ch/2024/04/22/der-journalismus-stirbt-im-kleinen-und-mit-ihm-die-demokratie>
- ANDERSSON, U.; WADBRING, I. (2015): Public Interest or Self-Interest? How Journalism Attracts Future Journalists. In: *Journal of Media Practice*, 16, S. 1–13. <https://doi.org/10.1080/14682753.2015.1041805>
- ARCHIBALD, M. M.; AMBAGTSHEER, R. C.; CASEY, M. G.; LAWLESS, M. (2019): Using Zoom Videoconferencing for Qualitative Data Collection: Perceptions and Experiences of Researchers and Participants. In: *International Journal of Qualitative Methods*, 18. <https://doi.org/10.1177/1609406919874596>

- ARTZ, B.; GOODALL, A.; OSWALD, A. (2016): If Your Boss Could Do Your Job, You're More Likely to Be Happy at Work. In: *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2016/12/if-your-boss-could-do-your-job-youre-more-likely-to-be-happy-at-work>
- ASMUS, S.; MILATZ, M.; NASTAROWITZ, K. (2020, 23. September): Medienkrise: Deutlich weniger Bewerber für Journalistenschulen. In: NDR. <https://www.ndr.de/fernsehen/sendungen/zapp/Medienkrise-Deutlich-weniger-Bewerber-fuer-Journalistenschulen,journalistenschule100.html>
- ASSMANN, K.; ECKERT, S. (2024): Are Women Journalists in Leadership Changing Work Conditions and Newsroom Culture? In: *Journalism*, 25(3), S. 565–584. <https://doi.org/10.1177/14648849231159957>
- AYDEMIR, O.; ICELLI, I. (2013): Burnout: Risk Factors. In: S. BÄHRER-KOHLER (Hrsg.): *Burnout for Experts*. Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4391-9_8
- BACKHOLM, K.; IDÅS, T. (2022): Journalists and the Coronavirus. How Changes in Work Environment Affected Psychological Health During the Pandemic. In: *Journalism Practice*, 18(6). <https://doi.org/10.1080/17512786.2022.2098522>
- BÄTTIG-INEICHEN, S. (2009): *Ausstieg aus dem Lehrberuf – aus Unzufriedenheit? Motive für den Berufswechsel von Lehrpersonen auf Primarschulstufe* [Dissertation, Universität Zürich]. Philosophische Fakultät, Zürich. <https://doi.org/10.5167/uzh-32087>
- BAILLOD, J. (1992): *Fluktuation bei Computerfachleuten. Eine Längsschnittuntersuchung über die Beziehungen zwischen Arbeitssituationen und Berufsverläufen*. Peter Lang Ltd. International Academic Publishers.
- BARTL, M. (2020, 11. Dezember): Ex-Bild-am-Sonntag-Chefredakteurin Marion Horn wechselt zu Kommunikations-Beratung. In: *Newsroom.de*. <https://www.newsroom.de/news/aktuelle-meldungen/vermischtes-3/ex-bild-am-sonntag-chefredakteurin-marion-horn-wechselt-zu-kommunikations-beratung-915709/>
- BARTON, A.; STORM, H. (2014): Violence and Harassment Against Women in the News Media: A Global Picture. In: *International Women's Media Foundation*. <https://www.iwmf.org/resources/violence-and-harassment-against-women-in-the-news-media-a-global-picture/>

- BAUER, U. (2020): Journalismus in Corona-Zeiten. In: *Menschen machen Medien*. <https://mmm.verdi.de/beruf/journalismus-in-corona-zeiten-66117>
- BAGUT, P. (2017): *Politiker und Journalisten in Interaktion. Einfluss des Medienwettbewerbs auf lokale politische Kommunikationskulturen*. Springer vs.
- BAYERISCHER RUNDFUNK (2022): *Geschäftsbericht des Bayerischen Rundfunks 2021*. Abgerufen am 4. April 2023 von <https://www.br.de/unternehmen/inhalt/organisation/2021-geschaeftsbericht-100-attachment.pdf?>
- BEAM, R. A. (2006): Organizational Goals and Priorities and the Job Satisfaction of U.S. Journalists. In: *J&MC Quarterly*, 83(1), S. 169–185.
- BECK, R. (2021, 29. April): Einer Branche trocknen die Wurzeln aus. In: *Republik*. <https://www.republik.ch/2021/04/29/einer-branche-trocknen-die-wurzeln-aus>
- BICKELMANN, J. (2023, 31. Juli): Oskar Vitlif krempelt in Teilzeit das Recruiting der Medienbranche um. In: *Business Punk*. Abgerufen am 29. August 2023 von <https://www.business-punk.com/2023/07/oskar-vitlif-krempelt-in-teilzeit-das-recruiting-der-medienbranche-um/>
- BLÖBAUM, B.; BONK S.; KARTHAUS A.; KUTSCHA A. (2011): Journalismus in veränderten Medienkontexten. Mehrmethodendesign zur Erfassung von Wandel. In: O. JANDURA; T. QUANDT; J. VOGELGESANG (Hrsg.): *Methoden der Journalismusforschung* (S. 123–139). vs Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93131-9_7
- BLUMELL, L. E.; MULUPI, D.; ARAFAT, R. (2023). The Impact of Sexual Harassment on Job Satisfaction in Newsrooms. In: *Journalism Practice*, Online-Vorabpublikation. <http://doi.org/10.1080/17512786.2023.2227613>
- BODIN, M. (2000): *Ausgebrannt... Über den »Burnout« im Journalismus. Ursachen und Auswege*. vs Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-85126-0>
- BÖCKELMANN, F.; MAHLE, W. A. (1994): Arbeitslosigkeit und Berufswechsel. In: F. BÖCKELMANN; MAST, C.; SCHNEIDER, B. (Hrsg.): *Journalismus in den neuen Ländern. Ein Berufsstand zwischen Aufbruch und Anpassung* (S. 19–137). Universitätsverlag Konstanz.
- BORCHARDT, A.; LÜCK, J.; KIESLICH, S.; SCHULTZ, T.; SIMON, F. M. (2019): *Are Journalists Today's Coal Miners? The Struggle for Talent and Diversity in Modern Newsrooms – A Study on Journalists in Germany, Sweden, and the*

- United Kingdom*. Forschungsbericht des Journalistischen Seminars der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz und des Reuters Institute for the Study of Journalism der University of Oxford. Mainz/Oxford. https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/2019-07/Talent-and-Diversity-in-the-Media-Report_o.pdf
- BOURDIEU, P. (1998): *Gegenfeuer: Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*. UVK Universitätsverlag.
- BREEDEN, S. A. (1993): Job and Occupational Change as a Function of Occupational Correspondence and Job Satisfaction. In: *Journal of Vocational Behavior*, 43(1), S. 30–45. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1028>
- BRINKMANN, R. D.; STAPF, K. H. (2005): *Innere Kündigung. Wenn der Job zur Fassade wird*. C.H. Beck. <https://doi.org/10.17104/9783406695995>
- BRINKMANN, U.; DÖRRE, K.; RÖBENACK, S.; KRAEMER, K.; SPEIDEL, F. (2006): *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmass, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- BROWNLEE, B. J.; BEAM, R. A. (2012): U.S. Journalists in the Tumultuous Early Years of the 21st Century. In: D. H. WEAVER; L. WILLNAT (Hrsg.): *The global journalist in the 21st century* (S. 348–362). Routledge.
- BUCKOW, I. (2011): *Freie Journalisten und ihre berufliche Identität*. vs Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92663-6>
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2016): *Methodenbericht. Die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen*. Abgerufen am 18. April 2023 von https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Beschaeftigungsstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Dauer-Beschaeftigungsverhaeltnissen.pdf?__blob=publicationFile.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2018): *Befristete Beschäftigung. Methodische Hintergründe und Ergebnisse: Methodenbericht*. Abgerufen am 11. März 2023 von https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Beschaeftigungsstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Befristete-Beschaeftigung.pdf?__blob=publicationFile
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2019): *Akademikerinnen und Akademiker. Berichte Blickpunkt Arbeitsmarkt*. Abgerufen

- am 20. Oktober 2023 von <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:EU:6b628ab5-bboa-4247-87a5-e85fc87fcf8d>
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2021): *Arbeitslosigkeit. Blickpunkt Arbeitsmarkt: Akademikerinnen und Akademiker*, Kapitel 1.7, Nürnberg Juli 2021. Abgerufen am 20. Oktober 2023 von <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:EU:fc7d114f-afoc-4494-897b-af3d6dc76f71>
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2022): *Publizistik. Blickpunkt Arbeitsmarkt: Akademikerinnen und Akademiker*, Kapitel 2.21. Abgerufen am 11. März 2023 von https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/AkademikerInnen/Berufsgruppen/Generische-Publikationen/2-12-Publizistik.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- BUNDESVERBAND DIGITALPUBLISHER UND ZEITUNGSVERLEGER (BDZV; 2021): *Zur wirtschaftlichen Lage der deutschen Zeitungen. Branchenbericht 2021*. Abgerufen am 11. März 2023 von https://www.bdzv.de/fileadmin/content/7_Alle_Themen/Marktdaten/Branchenbeitrag_2021/BZDV_Branchenbeitrag_v2.pdf
- BUNDESVERBAND DIGITALPUBLISHER UND ZEITUNGSVERLEGER (BDZV; 2022): *Zur wirtschaftlichen Lage der deutschen Zeitungen. Branchenbeitrag 2022*. Abgerufen am 5. April 2023 von https://www.bdzv.de/fileadmin/content/7_Alle_Themen/Marktdaten/2022/Branchenbeitrag_2022/BZDV_Branchenbeitrag2022_v2.pdf
- BUNDESVERBAND DIGITALPUBLISHER UND ZEITUNGSVERLEGER (BDZV; 2023): *Zur wirtschaftlichen Lage der deutschen Zeitungen. Branchenbericht 2023*. Abgerufen am 24. Oktober 2023 von https://www.bdzv.de/fileadmin/content/7_Alle_Themen/Marktdaten/2023/Branchenbeitrag_2023/230831_BZDV_Branchenbeitrag2023.pdf
- BURKE, R. J.; MATTHIESEN, S. (2004): Workaholism Among Norwegian Journalists: Antecedents and Consequences. In: *Stress and Health*, 20 (5), S. 301–308. <https://doi.org/10.1002/smi.1025>
- BUSCHOW, C. (2018): *Die Neuordnung des Journalismus. Eine Studie zur Gründung neuer Medienorganisationen*. Springer vs. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-18872-6>
- CAMAROTTO, M. (2023, 31. August): The Spell is Broken: Five Burned Out Journalists on Why They Left Their Dream Jobs. In: *Reuters Institute*. <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/news/spell-broken-five-burned-out-journalists-why-they-left-their-dream-jobs>

- CAMBRIDGE DICTIONARY (o. D.): *Turnover*. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/turnover>
- CANDEIAS, M. (2008): Genealogie des Prekariats. In: C. ALTENHAIN; DANILINA, A.; HILDEBRANDT, E.; KAUSCH, E.; MÜLLER, A.; ROSCHER, T. (Hrsgs.): *Von »Neuer Unterschicht« und Prekariat. Gesellschaftliche Verhältnisse und Kategorien im Umbruch. Kritische Perspektiven auf aktuelle Debatten* (S. 121–138). transcript Verlag.
- CARLESS, S.; ARNUP, J. (2011): A Longitudinal Study of the Determinants and Outcomes of Career Change. In: *Journal of Vocational Behavior*, 78, S. 80–91. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2010.09.002>
- CARLSON, C. R.; WITT, H. (2020): Online Harassment of U.S. Women Journalists and Its Impact on Press Freedom. In: *First Monday*, 25(11). <https://dx.doi.org/10.5210/fm.v25i11.11071>
- CARLSON, M. (2015): Introduction. The many boundaries of journalism. In: M. CARLSON; S. C. LEWIS (Hrsg.): *Boundaries of Journalism: Professionalism, Practices and Participation*. (S. 1–181). Routledge.
- CARPENTER, S.; GRANT, A. E.; HOAG, A. (2016): Journalism Degree Motivations: The Development of a Scale. In: *Journalism & Mass Communication Educator*, 71(1), S. 5–27. <https://doi.org/10.1177/1077695814551835>
- CHERRINGTON, D. J. (1994): *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance*. Allyn & Bacon.
- CHERUBINI, F.; NEWMAN, N.; NIELSEN, R. K. (2021): Changing Newsrooms 2021: Hybrid Working and Improving Diversity Remain Twin Challenges for Publishers. In: *Reuters Institute for the Study of Journalism*. <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/changing-newsrooms-2021-hybrid-working-and-improving-diversity-remain-twin-challenges-publishers>
- CHO, H.; MARTIN, H. J.; LACY, S. (2006): An Industry in Transition: Entry and Exit in Daily Newspaper Markets, 1987–2003. In: *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 83(2), S. 381–396. <https://doi.org/10.1177/107769900608300210>
- COHEN, S. (2015): Entrepreneurial Journalism and the Precarious State of Media Work. In: *South Atlantic Quarterly*, 114(3), S. 513–533
- COHEN, S.; HUNTER, A.; O'DONNELL, P. (2019): Bearing the Burden of Corporate Restructuring: Job Loss and Precarious Employment in

- Canadian Journalism. In: *Journalism Practice*, 13(7), S. 817–833.
<https://doi.org/10.1080/17512786.2019.1571937>
- COLEMAN, R.; LEE, J. Y.; YASCHUR, C.; MEADER, A. P.; MCELROY, K. (2016): Why be a Journalist? US students' Motivations and Role Conceptions in the New Age of Journalism. In: *Journalism*, 19(6), S. 800–819.
<https://doi.org/10.1177/1464884916683554>
- DANIELS, G. (2022): Traumatic Transitions and Loss: How Journalists in South Africa Experience Job Loss. In: T. MARJORIBANKS; L. ZION; P. O'DONNELL; M. SHERWOOD (Hrsg.): *Journalists and Job Loss* (S. 143–155). Routledge.
- DAS ERSTE (2020): *Jahresbilanz 2020: Großes Informationsbedürfnis der Zuschauer*. <https://www.daserste.de/specials/ueber-uns/jahresbilanz-2020-100.html>
- DAVIDSON, R.; MEYERS, O. (2015): Toward a Typology of Journalism Careers: Conceptualizing Israeli Journalists' Occupational Trajectories. In: *Communication, Culture & Critique*, 9, S. 193–211.
<https://doi.org/10.1111/cccr.12103>
- DAVIDSON, R.; MEYERS, O. (2016): »Should I Stay or Should I Go?«. Exit, Voice and Loyalty Among Journalists. In: *Journalism Studies*, 17(5), S. 590–607. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2014.988996>
- DAWSON, N.; MOLITORISZ, S.; RIZOIU, M.-A.; FRAY, P. (2023): Layoffs, Inequity and COVID-19: A Longitudinal Study of the Journalism Jobs Crisis in Australia From 2012 to 2020. In: *Journalism*, 24(3), S. 531–559.
<https://doi.org/10.1177/1464884921996286>
- DEBOSE, T. (2018, 17. Oktober): How to Leave Your Journalism Career: Talk to me About All the Ways. In: *Medium.com*. <https://medium.com/@lifeafterjourno/how-to-leave-journalism-talk-to-me-about-all-the-ways-a2c7936315b6>
- DE FRANK, R. S.; IVANCEVICH, J. M. (1986): Job Loss: An Individual Level Review and Model. In: *Journal of Vocational Behavior*, 2(8), S. 1–20
- DENT, T. (2016): *Feeling Devalued: The Creative Industries, Motherhood, Gender and Class Inequality* [Thesis & Dissertation, Bournemouth University]. <https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi5Y-83NP9AhWBgv0HHZB6DtoQFnoECAwQAQ&url=https%3A%2F%2Fcore.ac.uk%2Fdownload%2Fpdf%2F83943408.pdf&usg=AOvVaw3Kq9QXhv24lHD3nVjzWndy>
- DESTATIS, STATISTISCHES BUNDESAMT (2023): 15 % der Alleinerziehenden mit Kindern unter 18 Jahren sind Väter. <https://www.destatis.de/DE/>

- Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2023/PD23_20_poo2.html
- DEUTSCHER JOURNALISTEN-VERBAND (DJV; 2009): *Arbeitsbedingungen freier Journalisten. Bericht zu einer Umfrage unter freien Journalisten*. https://books.google.de/books/about/Arbeitsbedingungen_freier_Journalisten.html?id=P9LCSAAACAAJ&redir_esc=y
- DEUTSCHER JOURNALISTEN-VERBAND, DJV (o. D.): *Förderung der Forschung zum Rückgang der Pressevielfalt* [Pressemitteilung]. Abgerufen am 11. März 2023 von <https://www.djv.de/index.php?id=15699>
- DEUTSCHER JOURNALISTEN-VERBAND (DJV; 2021, 11. März): *Qualität ist in Gefahr* [Pressemitteilung]. Abgerufen am 11. März 2023 von <https://www.djv.de/startseite/profil/der-djv/pressebereich-download/pressemitteilungen/detail/news-qualitaet-ist-in-gefahr>
- DEUTSCHER PRESSERAT (2021): *Jahresbericht 2021*. Abgerufen am 11. März 2023 von <https://www.presserat.de/jahresberichte-statistiken.html?file=files/presserat/bilder/Downloads%20Jahresberichte/Jahresbericht2021-vero%CC%88ffentlicht.pdf>
- DEUZE, M. (2021): *Journalism as an Occupational Hazard: Understanding the Mental Health and Well-Being of Journalists*. Abgerufen am 31.01.2024 von <https://deuze.blogspot.com/2021/09/journalism-as-occupational-hazard.html>
- DEUZE, M. (2022): *The Netherlands: Making it Work*. In: T. MARJORIBANKS; L. ZION; P. O'DONNELL; M. SHERWOOD (Hrsg.): *Journalists and Job Loss* (S. 106–117). Routledge.
- DEUZE, M.; NEWLANDS, G.; KOTISOVÁ, J.; VAN'T HOF, E. (2020): *Toward a Theory of Atypical Media Work and Social Hope*. In: *Artha Journal of Social Sciences*, 19(3), S. 1–20. <http://doi.org/10.12724/ajss.54.1>
- DEUZE, M.; WITSCHGE, T. (2018): *Beyond Journalism: Theorizing the Transformation of Journalism*. In: *Journalism*, 19(2), S. 165–181. <https://doi.org/10.1177/1464884916688550>
- DEUZE, M.; WITSCHGE, T. (2020): *Beyond Journalism*. Polity Press.
- DE VREESE, C. H.; ESSER, F.; HOPMANN, D. N. (2017): *Our Goal: Comparing News Performance*. In: C. H. DE VREESE; F. ESSER; D. N. HOPMANN (Hrsg.): *Comparing Political Journalism* (S. 1–9). Routledge.
- DEX, S.; WILLIS, J.; PATERSON, R.; SHEPPARD, E. (2000): *Freelance Workers and Contract Uncertainty. The Effects of Contractual Changes in the Television Industry*. In: *Work, Employment and Society*, 14(2), S. 283–305. <https://www.jstor.org/stable/23747872>

- DIETRICH-GSENGER, M.; SEETHALER, J. (2019): Soziodemografische Merkmale. In: T. HANITZSCH; J. SEETHALER; V. WYSS (Hrsg.): *Journalismus in Deutschland, Österreich und der Schweiz*. Studies in International, Transnational and Global Communications (S. 51–70). Springer vs. https://doi.org/10.1007/978-3-658-27910-3_3
- DODD, A. (2022): Passion and Precarity: Producing Public Interest Journalism After Job Loss. In: T. MARJORIBANKS; L. ZION; P. O'DONNELL; M. SHERWOOD (Hrsg.): *Journalists and Job Loss* (S. 30–42). Routledge.
- DOERING, M. M.; RHODES, S. R. (1989): Changing Careers: A Qualitative Study. In: *The Career Development Quarterly*, 37(4), S. 316–333. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/j.2161-0045.1989.tb00672.x>
- DÖRRE, K.; KRAEMER, K.; SPEIDEL, F. (2006): Prekäre Beschäftigungsverhältnisse Ursache von sozialer Desintegration und Rechtsextremismus? In: W. HEITMEYER; P. IMBUSCH (Hrsg.): *Forschungsverbund »Desintegrationsprozesse – Stärkung von Integrationspotenzialen einer modernen Gesellschaft« Abschlussbericht* (S. 71–102).
- DOSTAL, W. (2013): Ansätze der Berufsforschung in der Bundesrepublik Deutschland. In: J. P. PAHL; V. HERKNER (Hrsg.): *Handbuch Berufsforschung* (S. 95–106). W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- DOWNING, A. (2021, 27. September): Journalists are Leaving the Industry During the Pandemic, I'm One of Them. In: 99 Park Row. <https://www.99parkrow.com/2021/09/journalists-are-leaving-the-industry-during-the-pandemic-im-one-of-them/>
- DRESING, T.; PEHL, T. (2018): *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende*. 8. Auflage. https://www.audiotranskription.de/wp-content/uploads/2020/11/Praxisbuch_o8_o1_web.pdf
- DRÖGE, K. (2020): Qualitative Interviews am Telefon oder online durchführen. In: QUASUS. *Qualitatives Methodenportal zur Qualitativen Sozial-, Unterrichts- und Schulforschung*. <https://quasus.ph-freiburg.de/qualitative-interviews-am-telefon-oder-online-durchfuehren/>
- DUDEN (O. D.): Berufswechsel. In: *Duden Online*. <https://www.duden.de/rechtschreibung/Berufswechsel>
- EBERWEIN, T. (2019): »Trolls« or »Warriors of Faith«? Differentiating Dysfunctional Forms of Media Criticism in Online Comments.

- In: *Journal of Information Communication and Ethics in Society*, 18(4), S. 575–587. <https://doi.org/10.1108/JICES-08-2019-0090>
- EDSTROM, M.; M. LADENDORF (2012): Freelance Journalists as a Flexible Workforce in Media Industries. In: *Journalism Practice*, 6(5–6), S. 711–721. <https://doi.org/10.1080/17512786.2012.667275>
- EINRAMHOF-FLORIAN, H. (2017): *Die Arbeitszufriedenheit der Generation Y: Lösungsansätze für erhöhte Mitarbeiterbindung und gesteigerten Unternehmenserfolg*. Springer vs.
- EKDALE, B.; TULLY, M.; HARMSSEN, S.; SINGER, J. B. (2015): Newswork Within a Culture of Job Insecurity. In: *Journalism Practice*, 9(3), S. 383–398. <https://doi.org/10.1080/17512786.2014.963376>
- ELMORE, C. (2009): Turning Points and Turnover among Female Journalists: Communicating Resistance and Repression. In: *Women's Studies in Communication*, 32(2), S. 232–254. <https://doi.org/10.1080/07491409.2009.10162388>
- EVERBACH, T.; FLOURNOY, C. (2007): Women Leave Journalism for Better Pay, Work Conditions. In: *Newspaper Research Journal*, 28(3), S. 52–64. <https://doi.org/10.1177/073953290702800305>
- FISHER, C. (2014): ›Watchdog‹ to ›Spin-Doctor‹: Challenges and Benefits. In: *Australian Journalism Review*, 36(2), S. 145–156.
- FLICK, U. (2009): *Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA Studiengänge*. Rowohlt.
- FLICK, U. (2011): *Triangulation. Eine Einführung* (3. Aufl.). Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92864-7>
- FLICK, U.; VON KARDORFF, E.; STEINKE, I. (2004): Was ist qualitative Forschung? In: U. FLICK; E. VON KARDORFF; I. STEINKE (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 13–29). Rowohlt.
- FRANCOEUR, C. (2021; Reprint): Bodying the Journalist. In: *Brazilian Journalism Research*, 17(1), S. 202–227. <https://doi.org/10.25200/BJR.v17n1.2021.1354>
- FRITH, S.; MEECH, P. (2007): Becoming a Journalist: Journalism Education and Journalism Culture. In: *Journalism*, 8(2), S. 137–164. <https://doi.org/10.1177/1464884907074802>
- FRÖHLICH, R. (1995): Ausblick: Konsequenzen für die Praxis. In: R. FRÖHLICH; C. HOLTZ-BACHA (Hrsg.): *Frauen und Medien. Eine Synopse der deutschen Forschung* (S. 293–304). Westdeutscher Verlag.
- FRÖHLICH, R. (2015a): Die Feminisierung der PR – Grundlagen und empirische Befunde. In: R. FRÖHLICH; P. SZYSZKA; G. BENTELE

- (Hrsg.): *Handbuch der Public Relations* (S. 669–691). Springer vs. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18917-8_41
- FRÖHLICH, R. (2015b): Zur Problematik der PR-Definition(en).
In: R. FRÖHLICH; P. SZYSZKA; G. BENTELE (Hrsg.): *Handbuch der Public Relations* (S. 103–121). Springer vs. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18917-8_41
- FRÖHLICH, R.; KOCH, T.; OBERMAIER, M. (2013): What's the Harm in Moonlighting? A Qualitative Survey on the Role Conflicts of Freelance Journalists with Secondary Employment in the Field of PR. In: *Media, Culture & Society*, 35(7), S. 809–829. <https://doi.org/10.1177/0163443713495076>
- FRY, H. (2017): *Disruption: Change and Churning in Canada's Media Landscape*. Report of the Standing Committee on Canadian Heritage. Canada: House of Commons. <https://www.ourcommons.ca/DocumentViewer/en/42-1/CHPC/report-6>
- FUCHS, T. (2006): *Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung*. Dortmund: Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). <http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:101:1-20090303260>.
- GARTHE, N.; HASSELHORN, H. (2021): Leaving and Staying With the Employer – Changes in Work, Health, and Work Ability Among Older Workers. In: *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(10), S. 85–93. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01563-0>
- GLASER, B. G.; STRAUSS, A. L. (1967): *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Aldine.
- GODERBAUER-MARCHNER, G. (2009): *Journalist werden!* (1. Auflage). Herbert von Halem.
- GODERBAUER-MARCHNER, G.; BLÜMLEIN, C. (2004): *Karriereziel Journalismus – Redaktionelles und rechtliches Basiswissen – Ausbildungschancen – Einblicke in den Alltag*. BW Bildung und Wissen.
- GOLLMITZER, M. (2014): Precariously Employed Watchdogs?
In: *Journalism Practice*, 8(6), S. 826–841. <https://doi.org/10.1080/17512786.2014.882061>
- GOLLMITZER, M. (2019): *Employment Conditions in Journalism*. Oxford University Press.

- GOLLMITZER, M. (2021): Laboring in Journalism's Crowded, Precarious Entryway: Perceptions of Journalism Interns. In: *Journalism Studies*, 22(16), S. 2155–2173. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2021.1989616>
- GOTTFRIED, J.; MITCHELL, A.; JURKOWITZ, M.; LIEDEKE, J. (2022, 14. Juni): Journalists Sense Turmoil in Their Industry Amid Continued Passion for Their Work. In: *Pew Research Center*. <https://www.pewresearch.org/journalism/2022/06/14/journalists-sense-turmoil-in-their-industry-amid-continued-passion-for-their-work/>
- GOYANES, M.; RODRÍGUEZ-GÓMEZ, E. F. (2021): Presentism in the Newsroom: How Uncertainty Redefines Journalists' Career Expectations. In: *Journalism*, 22(1), S. 52–68. <https://doi.org/10.1177/1464884918767585>
- GRAFF, J. (2012): Is the Grass Greener on The Other Side? Experiential Learning, Lifelong Learning and Career Shift. In: *On The Horizon*, 20(1). <https://doi.org/10.1108/10748121211202099>
- GRECK, R.; ALTMEPPEN, K.-D. (2012): Traumberuf oder Berufsstraum(a)? Ausbildungssituation und Berufsrealität von Journalisten. In: K.-D. ALTMEPPEN; R. GRECK (Hrsg.): *Facetten des Journalismus* (S. 21–28). vs Verlag für Sozialwissenschaften.
- GRUBENMANN, S.; MECKEL, M. (2017): Journalists' Professional Identity. A Resource To Cope With Change In The Industry? In: *Journalism Studies*, 18(6), S. 732–748. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2015.1087812>
- GUAGLIONE, S. (2021, 20. September): ›Quit your f – king Job‹: How the Pandemic Has Pushed Journalists to Exit the Industry. In: *Digiday*. <https://digiday.com/media/quit-your-f-king-job-how-the-pandemic-has-pushed-journalists-to-exit-the-industry/>
- GUTMANN, J. (2017): *Personalmanagement* (2. Auflage). Haufe.
- HAIDIR, S.; HASSAN, Z.; KASA, M.; SABIL, S. (2023): Job Hopping among Millennial Journalists: Sharing Malaysian Experiences. In: *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(3), S. 597–615.
- HANITZSCH, T.; LAUERER, C.; STEINDL, N. (2016): Journalismus studieren in der Krise. In: *Medien & Kommunikationswissenschaft*, 64(4), S. 465–481. <https://doi-org.emedien.ub.uni-muenchen.de/10.5771/1615-634X>
- HANITZSCH, T.; SEETHALER, J.; WYSS, V. (Hrsg.) (2019): *Journalismus in Deutschland, Österreich und der Schweiz*. Springer vs. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-27910-3>

- HANITZSCH, T.; ÖRNEBRING, H. (2020): Professionalism, Professional Identity and Journalistic Roles. In: K. WAHL-JORGENSEN; T. HANITZSCH (Hrsg.): *The handbook of journalism studies* (S. 105–122). 2. Aufl., Routledge, Taylor & Francis Group.
- HANITZSCH, T.; RICK, J. (2021): *Prekarisierung im Journalismus*. Erster Ergebnisbericht März 2021. <https://www.ifkw.uni-muenchen.de/lehrebereiche/hanitzsch/projekte/prekarisierung.pdf>
- HANITZSCH, T. (2016): Das journalistische Feld. In: M. LÖFFELHOLZ; L. ROTHENBERGER (Hrsg.): *Handbuch Journalismustheorien* (S. 281–293). 2. Aufl., Springer vs. https://doi.org/10.1007/978-3-658-32153-6_17-1
- HANNA, M.; SANDERS, K. (2007): Journalism Education in Britain. In: *Journalism Practice*, 1(3), S. 404–420. <https://doi.org/10.1080/17512780701505093>
- HANUSCH, F. (2012): Australian Journalism Students' Motivations and Job Expectations: Evidence From a Survey Across Six Universities. In: *Australian Journalism Review*, 34(2), S. 85–98.
- HANUSCH, F.; CLIFFORD, K.; DAVIES, K.; ENGLISH, P.; FULTON, J.; LINDGREN, M.; O'DONNELL, P.; PRICE, J.; RICHARDS, I.; ZION, L. (2016): For the Lifestyle and a Love of Creativity: Australian Students' Motivations for Studying Journalism. In: *Media International Australia*, 160(1), S. 101–113. <https://doi.org/10.1177/1329878X16638894>
- HANUSCH, F.; MELLADO, C.; BOSHOF, P.; HUMANES, M. L.; DE LEÓN, S.; PEREIRA, F.; MÁRQUEZ RAMÍREZ, M.; ROSES, S.; SUBERVI, F.; WYSS, V.; YEZ, L. (2015): Journalism Students' Motivations and Expectations of Their Work in Comparative Perspective. In: *Journalism & Mass Communication Educator*, 70(2), S. 141–160. <https://doi.org/10.1177/1077695814554295>
- HARDIN, M.; WHITESIDE, E. (2009): Token Responses to Gendered Newsrooms: Factors in the Career-related Decisions of Female Newspaper Sports Journalists. In: *Journalism*, 10(5), S. 627–646. <https://doi.org/10.1177/14648849090100050501>
- HAUTSCH, G. (2015, 21. April): Zentralisationsschub auf dem Zeitungsmarkt. Quartalsbericht zur deutschen Medienwirtschaft Januar bis März 2015. In: Ver.di. <https://verlage-druck-papier.verdi.de/++file++553e6431890e9b6f3a0008ac/download/1Quartal-1-15-1.pdf>
- HAUTSCH, G. (2016, 22. Januar): Später Sieg fürs Presse-Grosso Quartalsbericht zur deutschen Medienwirtschaft Oktober bis

- Dezember 2015 Teil 1: Branchenübersichten. In: Ver.di. Abgerufen am 13.03.2023 von <https://dju.verdi.de/++file++56a5f5e9ba949b070a000eef/download/Quartal-4-15-1.pdf>
- HEANEY, S. M. (2018): *Leaving journalism: Self-identity During Career Transition for Female Former Kentucky Reporters* [Online-Thesis & Dissertation, Eastern Kentucky University]. <https://encompass.eku.edu/etd/570/>
- HECHLER, C. (2023, 22. Juli): Kaum ein Grund zu bleiben – Warum immer mehr Medienschaffende den Journalismus verlassen. In: *Turiz*. <https://www.turiz.de/community/epd-medien/kaum-ein-grund-zu-bleiben-warum-immer-mehr-journalisten-ihren-beruf-verlassen/>
- HEINONEN, A.; KOLJONEN, K.; HARJU, A. (2022): Finland: Shock and Relief. In: T. MARJORIBANKS; L. ZION; P. O'DONNELL; M. SHERWOOD (Hrsg.): *Journalists and Job Loss* (S. 93–106). Routledge.
- HELKA, N. (2014): *Redaktionsschluss – warum Journalisten aussteigen. Eine qualitative Studie mit ehemaligen Journalisten aus dem NRW-Lokalfunk*. Springer vs. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-03994-3>
- HENNEKAM, S.; BENNETT, D. (2016): Involuntary Career Transition and Identity Within the Artist Population. In: *Personnel Review*, 45(6), S. 1114–1131. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/PR-01-2015-0020>
- HENNINGER, A.; GOTTSCHALL, K. (2007): Freelancers in Germany's Old and New Media Industry: Beyond Standard Patterns of Work and Life? In: *Critical Sociology*, 33(1–2), S. 43–71. <https://doi.org/10.1163/156916307X168584>
- HEPPNER, M. J.; FULLER, B. E.; MULTON, K. D. (1998): Adults in Involuntary Career Transition: An Analysis of the Relationship Between the Psychological and Career Domains. In: *Journal of Career Assessment*, 6(3), S. 329–346. <https://doi.org/10.1177/106907279800600304>
- HERZBERG, F.; MAUSNER, B.; SNYDERMAN, B. B. (1959): *The Motivation to Work*. Wiley & Sons.
- HESMONDHALGH, D.; BAKER, S. (2011): *Creative Labour. Media Work in Three Cultural Industries*. Routledge. <http://dx.doi.org/10.4324/9780203855881>
- HIGGINS-DOBNEY, C. L. (2024): Make Slot not Art: Creativity and Burnout in U.S. Local Television Newsrooms. In: *Journalism Practice*, Online-Vorabpublikation. <https://doi.org/10.1080/17512786.2024.2352774>

- HINTERSEER, T. (2013): Part-time work: Atypical? Precarious? Normal? In: *European Journal of Futures Research*, 1(18), S. 2–8. <https://doi.org/10.1007/s40309-013-0018-1>
- HOKA, G. (2023): Unprecedented Times in Journalism: Emotional Stress and Covering the COVID-19 Pandemic. In: *Journalism Studies*, 24(3), S. 347–364, <https://doi.org/10.1080/1461670X.2022.2161928>
- HOM, P.; MITCHELL, T.; LEE, T.; GRIFFETH, R. (2012): Reviewing Employee Turnover: Focusing on Proximal Withdrawal States and an Expanded Criterion. In: *Psychological Bulletin*, 138, S. 831–58. <http://dx.doi.org/10.1037/a0027983>
- HUDSON, A. (2023): Freelance Photojournalists Redefine Their Work: Perspectives on a Precarious Field. In: *Journalism Practice*, Online-Vorabpublikation. <https://doi.org/10.1080/17512786.2023.2223189>
- HUF, S. (2012): *Ursachen der Fluktuation verstehen, Mitarbeiterbindung optimieren*. Personalführung, 3. Deutsche Gesellschaft für Personalführung. https://docplayer.org/18757425-Ursachen-der-fluktuation-verstehen-mitarbeiterbindung-optimieren-pfadmodell-und-theorie-der-einbettung-erweitern-das-verstaendnis.html#download_tab_content
- HUF, S. (2020): *Personalmanagement, Studienwissen kompakt*. Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-28309-4>
- HULL, K. (2024): Loved It, Miss It, Would Never Go Back: Why U.S. Local Television Sports Broadcasters are Leaving the Industry. In: *Communication & Sport*, Online-Vorabpublikation. <https://doi.org/10.1177/21674795241234822>
- HUMMEL, R.; KIRCHHOFF, S.; PRANDNER, D. (2012): »We Used to be Queens and Now we Are Slaves«. Working Conditions and Career Strategies in the Journalistic Field. In: *Journalism Practice*, 6 (5-6), S. 722–731. <https://doi.org/10.1080/17512786.2012.667276>
- HUNTER, A.; O'DONNELL, P.; COHEN, N. (2022): Not »just a job«: Journalism as Public Service. In: T. MARJORIBANKS; L. ZION; P. O'DONNELL; M. SHERWOOD (Hrsg.): *Journalists and Job Loss* (S. 118–130). Routledge.
- IBARRA, H. (2004): *Career transition and change. Insead, the Business School for the World*. https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjFjd6B-tj9AhUouqQKHxIzC7AQFnoECBAQAQ&url=https%3A%2F%2Fflora.insead.edu%2Ffichiersti_

- wp%2Finseadwp2004%2F2004-97.pdf&usg=AOvVaw3RmCDZYDF3kOfpjwnXUogK
- IRERI, K. (2016): High Job Satisfaction Despite Low Income: A National Study of Kenyan Journalists. In: *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 93(1), S. 164–186. <https://doi.org/10.1177/1077699015607334>
- IVASK, S. (2017): Stressed out. Print, Digital and Converged Newsroom Journalists Consider Leaving the Field. In: *Media and communication*, 8, S. 83–99. https://www.academia.edu/40104126/Stressed_out_print_digital_and_converged_newsroom_journalists_consider_leaving_the_field2
- JANDURA, O.; KÖSTERS, R.; WILMS, L. (2018): Mediales Repräsentationsgefühl in der Bevölkerung. Analyse nach politisch-kommunikativen Milieus. In: *Media Perspektiven*, 3, S. 118–127.
- JANOWITZ, K. M. (2006): Prekarisierung. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 29(2), S. 335–341
- JANSSEN, M. (2022, 19. Dezember): We Asked People Why They Left Public Media, and here's What They Told Us. In: *Current*. <https://current.org/2022/12/we-asked-people-why-they-left-public-media-and-heres-what-they-told-us/>
- JOIA, L.; MANGIA, U. (2015): Career Transition Antecedents in the Information Technology Area. In: *Information Systems Journal*, 27(10), S. 31–57. <http://dx.doi.org/10.1111/isj.12087>
- JOSEPHI, B.; HANUSCH, F.; ALONSO, M. O.; SHAPIRO, I.; ANDRESEN, K.; DE BEER, A.; HOXHA, A. et al. (2019): Profiles of Journalists: Demographic and Employment Patterns. In: T. HANITZSCH; F. HANUSCH; J. RAMAPRASAD; A. DE BEER (Hrsg.): *Worlds of Journalism: Journalistic Cultures Around the Globe* (S. 67–102). Columbia University Press.
- JOSEPHI, B.; O'DONNELL, P. (2023): The Blurring Line Between Freelance Journalists and Self-employed Media Workers. In: *Journalism*, 24(1), S. 139–156. <https://doi.org/10.1177/14648849221086806>
- JOSEPHI, B.; OLLER ALONSO, M. (2021): Re-examining Age: Journalism's Reliance on the Young. In: *Journalism*, 22(3), S. 726–747. <https://doi.org/10.1177/1464884918800077>
- KADEFORS, R.; NILSSON, K.; RYLANDER, L.; ÖSTERGEN, P. O.; ALBIN, M. (2018): Occupation, Gender and Work-life Exits: A Swedish Population Study. In: *Ageing & Society*, 38(7), S. 1332–1349. <https://doi.org/10.1017/S0144686X17000083>

- KAHN, G. (2024): *A Shrinking Path: Ten Young Journalists Open up About Their Struggles to Break into the News Industry*. Reuters Institute. <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/news/shrinking-path-ten-young-journalists-open-about-their-struggles-break-news-industry>.
- KAISER, U. (o. D.): *Arbeitsmarkt und Berufschancen*. Deutscher Journalisten-Verband. <https://www.djv.de/startseite/info/themen-wissen/aus-und-weiterbildung/arbeitsmarkt-und-berufschancen>.
- KALCH A.; BILANDZIC H. (2013): Mehrmethodendesigns in der Kommunikationswissenschaft. In: W. MÖHRING; D. SCHLÜTZ (Hrsg.): *Handbuch standardisierte Erhebungsverfahren in der Kommunikationswissenschaft* (S. 165–180). Springer vs. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18776-1_9
- KALKA, J. (2017, 26. Oktober): Dominik Wichmann startet neue Unit in Berlin. In: *W&V Magazin*. <https://www.wuv.de/Archiv/Dominik-Wichmann-startet-neue-Unit-in-Berlin>.
- KATZ, J. (2021, Mai 17): Nicken bis zum Schleudertrauma. In: *KATAPULT Magazin*. <https://katapult-magazin.de/de/artikel/nicken-bis-zum-schleudertrauma>
- KELLE, U. (2019). Mixed Methods. In: N. BAUR; J. BLASIUS (Hrsg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 153–193). Springer vs. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0_8
- KELLE, U.; KLUGE, S. (2001): Die Integration qualitativer und quantitativer Forschungsergebnisse. In: S. KLUGE; U. KELLE (Hrsg.): *Methodeninnovation in der Lebenslaufforschung. Integration qualitativer und quantitativer Verfahren in der Lebenslauf- und Biographieforschung* (S. 89–133). Juventa. <https://doi.org/10.1007/s11577-004-0098-9>
- KELLE, U.; KLUGE, S. (2010): *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. 2., überarb. Aufl. Springer vs.
- KELLE, U.; LANGFELDT, B.; REITH, F. (2013): Qualitative und quantitative Methoden empirischer Berufsforschung. In: J. PAHL; V. HERKNER (Hrsg.): *Handbuch Berufsforschung* (S. 176–185). Bertelsmann.
- KELLER, T.; CERRUTI, C. (2023): Das kann doch nicht gesund sein! Was die junge Generation an der Branche stört – und warum so viele darüber nachdenken, sie zu verlassen. In: *medium magazin*, 04/2023.
- KELLER, B.; SEIFERT, H. (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: *Zeitschrift des*

- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Bröckler-Stiftung*, (5), S. 235–240.
- KELLER, B.; SEIFERT, H. (2009). Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Formen, Verbreitung, soziale Folgen. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, (27), S. 40–46.
- KEPPLINGER, H. M. (2011): *Journalismus als Beruf*. 1. Aufl. vs Verlag.
- KESTER, B.; PRENGER, M. (2021): The Turncoat Phenomenon: Role Conceptions of PR Practitioners Who Used To Be Journalists. In: *Journalism Practice*, 15(3), S. 420–437. <https://doi.org/10.1080/17512786.2020.1727354>
- KIRSCHENBAUM, A.; WEISBERG, J. (2002): Employee's Turnover Intentions and Job Destination Choices. In: *Journal of Organizational Behavior*, 23, S. 109–125. <https://doi.org/10.1002/job.124>
- KLUGE, S. (2000): Empirisch begründete Typenbildung in der qualitativen Sozialforschung. In: *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 1(1), Artikel 14.
- KOCH, J. (2002): *Frauen im Journalismus. Die ungleiche Machtverteilung in den Medien*. VDM Verlag Dr. Müller.
- KOCH, T.; OBERMAIER, M. (2014): Blurred lines: German Freelance Journalists With Secondary Employment in Public Relations. In: *Public Relations Review*, 40, S. 473–482. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2014.02.006>
- KÖNIG, R. (2002): Beruf oder Job? In: H. DAHEIM; D. FRÖHLICH (Hrsg.): *Arbeit und Beruf in der modernen Gesellschaft. René König Schriften* (S. 113–122). vs Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-658-28217-2_11
- KOLTERMANN, F. (2022). Der organisierte Fotojournalismus – Interessensvertretung in deutschen Berufsverbänden und Gewerkschaften. In: E. GRITTMANN; F. KOLTERMANN (Hrsg.): *Fotojournalismus im Umbruch. Hybrid, mulimedial, prekär* (S. 202–227). Herbert von Halem.
- KORNFELD, H. (2020, 19. Oktober): Nannen-Preisträger Karsten Krogmann: »Viele Journalisten lösen selbst nicht ein, was sie als Anspruch formulieren«. In: *KressNews*. <https://kress.de/news/detail/beitrag/146070-nannen-preistraeger-karsten-krogmann-viele-journalisten-loesen-selbst-nicht-ein-was-sie-als-anspruch-formulieren.html>

- KRAEMER, K. (2006): Prekäre Erwerbsarbeit – Ursache gesellschaftlicher Desintegration? In: K.-S. REHBERG (Hrsg.): *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede*. Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München 20 (S. 661–676). Campus-Verl.
- KÜFNER-SCHMITT, I. (2011): *Arbeitsrecht* (9. Auflage). Haufe Verlag.
- KÜHNERT, F. (2014): Generation Praktikum. Stellenwert der Hospitanz in der Journalistenausbildung am Beispiel des Bayerischen Rundfunks. In: *Communicatio Socialis ComSoc*, 42(3), S. 262–275. https://doi.org/10.5771/0010_3497_2009_3_262
- KÜNSTLERSOZIALKASSE (2022): *Künstlerische/publizistische Tätigkeiten und Abgabesätze*. Informationsschrift Nr. 6. https://www.kuenstlersozialkasse.de/fileadmin/Dokumente/Mediencenter_Unternehmer_Verwerter/Informationsschriften/Info_o6_-_Kuenstlerische_publizistische_Taetigkeiten_und_Abgabesaetze.pdf
- KULIK, C.; TREUREN, G.; BORDIA, P. (2012): Shocks and Final Straws: Using Exit-Interview Data to Examine the Unfolding Model's Decision Paths. In: *Human Resource Management*, 51, S. 25–46. <https://doi.org/10.1002/hrm.20466>
- KURZ, A.; STOCKHAMMER, C.; FUCHS, S.; MEINHARD, D. (2009): Das problemzentrierte Interview. In: R. BUBER; H. H. HOLZMÜLLER (Hrsg.): *Qualitative Marktforschung* (S. 463–475). Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-9441-7_29
- LACHMAYR, N.; DORNMAYR, H. (2015): *Der Arbeitsmarkt für JournalistInnen: Trends und Perspektiven. Arbeitsmarktservice Österreich*. https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2015_AMS-Endbericht_Journalismus_oeibf_ibw.pdf
- LAMNEK, S.; KRELL, C. (2016): *Qualitative Sozialforschung*. Beltz/Juventa. https://doi.org/10.1007/978-3-658-18587-9_3
- LAUERER, C.; DINGERKUS, F.; STEINDL, N. (2019): Journalisten in ihrem Arbeitsumfeld. In: T. HANITZSCH; J. SEETHALER; V. WYSS (Hrsg.): *Journalismus in Deutschland, Österreich und der Schweiz*. (S. 71–101). Springer vs.
- LEE, N.Y. (2024): Met Expectations, Job Satisfaction, and Intention to Leave: The Effects of Discrepancy between Job Expectations and Experiences on Journalists' Intention to Leave. In: *Journalism*, Online-Vorabpublikation. <https://doi.org/10.1177/14648849241248235>

- LEE, N.Y.; KIM, C. (2022): Why Are Women Journalists Leaving the Newsroom in South Korea? Gendered and Emerging Factors that Influence the Intention to Leave. In: *Journalism Practice*, Online-Vorabpublikation. <https://doi.org/10.1080/17512786.2022.2130815>
- LEE, S. (2009): Understanding Respondent Driven Sampling from a Total Survey Error Perspective. In: *Survey Practice*, 2(6). <https://doi.org/10.29115/SP-2009-0029>
- LEE, T. W.; MITCHELL, T. R. (1994): An Alternative Approach: The Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover. In: *Academy of Management Review*, 19, S. 51–89. <https://doi.org/10.2307/258835>
- LENTNER, M. (2010): *Prekariat Journalismus – Soziale Lage von JournalistInnen in ÖÖ*. Monumentum Quaterly. Universität Linz. https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjfusLOztv9AhWI5KQKHhACyMQFn_oECagQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.momentum-kongress.org%2Fsystem%2Ffiles%2Fcongress_files%2F2020%2Flentner.pdf&usg=AOvVaw1dtAMysYbonr94Eic_XvIX
- LEVINSON, D. J.; DARROW, C. N.; KLEIN, E. B.; LEVINSON, M. H.; MCKEE, B. (1978): *The Seasons of a Man's Life*. Alfred A. Knopf.
- LIBERT, M.; LE CAM, F.; DOMINGO, D. (2022): Belgian Journalists in Lockdown: Survey on Employment and Working Conditions and Representations of Their Role. In: *Journalism Studies*, 23(5-6), S. 588–610. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2021.1944280>
- LIEBERMAN, E. S. (2005): Nested Analysis as a Mixed-Method Strategy for Comparative Research. In: *American Political Science Review*, 99(3), S. 435–452. <https://doi.org/10.1017/S0003055405051762>
- LIPKOWSKI, C.; POSSELT, T. (2022, 17. März): Evangelische Journalistenschule. »Ein verheerendes Signal«. In: *Sueddeutsche Zeitung Online*. <https://www.sueddeutsche.de/medien/evangelische-journalistenschule-ejs-schliessung-1.5549634>
- LIU, H. L.; LO, V. H. (2018): An Integrated Model of Workload, Autonomy, Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intention Among Taiwanese Reporters. In: *Asian Journal of Communication*, 28(2), S. 153–169. <https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544>
- LONG, S. C.; AJAGBE, M. A.; NOR, K. M.; SULEIMAN, E. (2012): The Approaches to Increase Employees' Loyalty: A Review on Employees' Turnover Models. In: *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(10), S. 282–291

- LONGHI, S.; BRYNIN, M. (2010): Occupational Change in Britain and Germany. In: *Labour Economics*, 17(4), S. 655–666. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.02.001>
- LOOSEN, W.; GARMISSEN, A. V.; BARTELT, E.; OLPHEN, T. V. (2023): *Journalismus in Deutschland 2023: Aktuelle Befunde zu Situation und Wandel*. (Arbeitspapiere des Hans-Bredow-Instituts, 68). Verlag Hans-Bredow-Institut. <https://doi.org/10.21241/ssoar.89555>
- LOOSEN, W.; SCHOLL, A. (2012): Theorie und Praxis von Mehrmethodendesigns in der Kommunikationswissenschaft. In: W. LOOSEN; A. SCHOLL (Hrsg.): *Methodenkombinationen in der Kommunikationswissenschaft. Methodologische Herausforderungen und empirische Praxis* (S. 9–25). Herbert von Halem.
- LUCHT, T. (2016): Job Satisfaction and Gender. In: *Journalism Practice*, 10(3), S. 405–423 <https://doi.org/10.1080/17512786.2015.1025416>
- LUCID, G. J. (2013): *Journalists on The Move: How Professional Transitions Impact a Sense of Identity, Community and Family* [Masterarbeit, Ball State University]. <https://cardinalscholar.bsu.edu/handle/123456789/197821>
- MADDOX, J.; CREECH, B. (2022): Leaning in, Pushed Out: Postfeminist Precarity, Pandemic Labor, and Journalistic Discourse. In: *International Journal of Cultural Studies*, 25(2), S. 174–191. <https://doi.org/10.1177/13678779211047997>
- MAERTZ, C. P.; CAMPION, M. A. (2004): Profiles in Quitting: Integrating Process and Content Turnover Theory. In: *Academy of Management Journal*, 47, S. 566–582. <https://doi-org.emedien.ub.uni-muenchen.de/10.2307/20159602>
- MAERTZ, C. P.; GRIFFETH, R. (2004): Eight Motivational Forces and Voluntary Turnover: A Theoretical Synthesis with Implications for Research. In: *Journal of Management*, 30, S. 667–683. <https://doi-org.emedien.ub.uni-muenchen.de/10.1016/j.jm.2004.04.001>
- MAERTZ, C.; KMITTA, K. (2012): Integrating Turnover Reasons and Shocks With Turnover Decision Processes. In: *Journal of Vocational Behavior*, 81, S. 26–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.002>
- MALIK, M. (2011): Repräsentativität als Herausforderung für Journalistenbefragungen in Deutschland. In: S. WEISCHENBERG; M. LÖFFELHOLZ; C. SCHOLL (Hrsg.): *Methoden der Journalismusforschung* (S. 259–275). vs Verlag für Sozialwissenschaften. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-531-93131-9_15

- MARCH, J. G.; SIMON, H. A. (1958): *Organizations*. John Wiley.
- MARJORIBANKS, T.; ZION, L.; O'DONNELL, P.; SHERWOOD, M.; DODD, A.; RICKETSON, M. (2022): Understanding Job Loss Among Journalists. In: T. MARJORIBANKS; L. ZION; P. O'DONNELL; M. SHERWOOD (Hrsg.): *Journalists and Job Loss* (S. 1–14). Routledge.
- MARJORIBANKS, T.; ZION, L.; SHERWOOD, M. (2021): Mobilising Networks After Redundancy: The Experiences of Australian Journalists. In: *New Technology, Work and Employment*, 36, S. 371–389. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12192>
- MÁRQUEZ-RAMÍREZ, M.; AMADO, A.; WAISBORD, S. (2022): Labor Precarity and Gig Journalism in Latin America. In: K. CHADHA; L. STEINER (Hrsg.): *Newswork and Precarity* (S. 137–150). Routledge.
- MASSEY, B. L.; ELMORE, C. J. (2011): Happier Working for Themselves? Job Satisfaction and Women Freelance Journalists. In: *Journalism Practice*, 5(6), S. 672–686. <https://doi.org/10.1080/17512786.2011.579780>
- MAST, C. (2000): *Berufsziel Journalismus. Aufgaben, Anforderungen und Ansprechpartner*. Westdeutscher Verlag.
- MATHEWS, N.; BÉLAIR-GAGNON, V.; CARLSON, M. (2021): »Why I quit Journalism:« Former Journalists' Advice Giving as a Way to Regain Control. In: *Journalism*, 24(1), S. 62–77. <https://doi.org/10.1177/14648849211061958>
- MATHISEN, B. R. (2017): Entrepreneurs and Idealists. In: *Journalism Practice*, 11(7), 909–924. <https://doi.org/10.1080/17512786.2016.1199284>
- MATHISEN, B. R.; KNUDSEN, A. G. (2022): High Job Satisfaction and a Precarious Future. In: B. R. MATHISEN (Hrsg.): *The Double-edged Nature of Freelancing. Journalism Between Disruption and Resilience* (S. 60–82). Routledge.
- MATOS, J. N. (2022): Plan B: The Abandonment of Journalism in Portugal. In: T. MARJORIBANKS; L. ZION; P. O'DONNELL; M. SHERWOOD (Hrsg.): *Journalists and Job Loss* (S. 155–167). Routledge.
- MAYRING, P. (2001): Kombination und Integration qualitativer und quantitativer Analyse. In: *Forum Qualitative Sozialforschung*, 2(1). <https://doi.org/10.17169/fqs-2.1.967>
- MAYRING, P. (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. UTB Verlag.
- MAYRING, P. (2023): *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (7. Auflage). Beltz Verlagsgruppe.

- MCGINLEY, S.; O'NEILL, J.; DAMASKE, S.; MATTILA, A. (2014): A Grounded Theory Approach to Developing a Career Change Model in Hospitality. In: *International Journal of Hospitality Management*, 38, S. 89–98. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.01.003>
- MCNEIL, N. V. (1966): The Washington Correspondents: Why do Some »drop out?«. In: *Journalism Quarterly*, 43(2), S. 257–263. <https://doi.org/10.1177/107769906604300206>
- MEDICI, G.; TSCHOPP, C.; GROTE, G.; HIRSCHI, A. (2020): Grass Roots of Occupational Change: Understanding Mobility in Vocational Careers. In: *Journal of Vocational Behavior*, 122(103480). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103480>
- MEIER, C. (2010, 18. Juli): Dahinter müssen kluge Köpfe stecken. In: *Süddeutsche Zeitung Online*. <https://www.sueddeutsche.de/medien/serie-wozu-noch-journalismus-dahinter-muessen-kluge-koepfe-stecken-1.961998>
- MELLADO, C.; SCHERMAN, A. (2017): Influences on Job Expectations Among Chilean Journalism Students. In: *International Journal of Communication*, 11, S. 2136–2153. <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/6657/2038>
- MERLING, M.; INCE, H.; JOB, N. (2019, 9. Februar). Berufswechsel: Diese Münchner haben ihr Leben umgekrempelt – Drei spektakuläre Erfahrungsberichte. In: *Abendzeitung München*. <https://www.abendzeitung-muenchen.de/muenchen/berufswechsel-diese-muenchner-haben-ihr-leben-umgekrempelt-drei-spektakulaere-erfahrungsberichte-art-463599>
- MEYEN, M.; RIESMEYER, C. (2009): *Diktatur des Publikums: Journalisten in Deutschland*. UVK Verlagsgesellschaft. <https://doi.org/10.5771/1615-634X-2009-4-544>
- MEYEN, M.; SPRINGER, N. (2009): *Freie Journalisten in Deutschland*. UVK Verlagsgesellschaft.
- MEYER, C. (2004, 26. Mai): Kündigung: Die üble Zeit danach. In: *Handelsblatt*. <https://www.handelszeitung.ch/unternehmen/kuendung-die-ueble-zeit-danach>
- MICHEL, J. (2021): »Billige Effekte statt Relevanz«. Warum steigen Journalist*innen aus ihrem Beruf aus? Drei »Ehemalige« erzählen. In: *BJV Report 2/2021*. <https://www.bjv.de/report/2-2021>
- MIRANDA, J.; SILVEIRINHA, M. J.; SAMPAIO-DIAS, S.; GARCEZ, B.; DIAS, B.; NORONHA, M. (2023): »It comes with the job«: How Journalists

- Navigate Experiences and Perceptions of Gendered Online Harassment. In: *International Journal of Communication*, 17, S. 5128–5148. <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/20984/4285>
- MITCHELL, T.; HOLTOM, B.; LEE, T.; SABLINSKI, C.; EREZ, M. (2001): Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. In: *Academy of Management Journal*, 44, S. 1102–1121
- MOBLEY, W. H. (1977): Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction Employee Turnover. In: *Journal of Applied Psychology*, 62, S. 237–240. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- MÖHRING, W.; SCHLÜTZ, D. (2013): Standardisierte Befragung: Grundprinzipien, Einsatz und Anwendung. In: W. MÖHRING; D. SCHLÜTZ (Hrsg.): *Handbuch standardisierte Erhebungsverfahren in der Kommunikationswissenschaft* (S. 183–200). Springer vs. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18776-1_10
- MÖLLER, M. F. (2016): *Management von Personalturnover. Eine Fallanalyse von Unternehmensberatungen*. Springer vs. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-12187-7>
- MOLLE, F. (1968): Definitionsfragen in der Berufsforschung, dargestellt am Beispiel der Begriffe Beruf und Berufswechsel. In: *Mitteilungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 1(3), S. 148–159. https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=zahUKEwjvvrXQ8dv9AhUiivoHHRqIBuAQFnoECAoQAQ&url=https%3A%2F%2Fdoku.iab.de%2Fmittab%2F1968%2F1968_03_MittAB_Molle.pdf&usg=AOvVaw3Bs9cldDfqQY2B5ujw-FwD
- MORRELL, K.; LOAN-CLARKE, J.; ARNOLD, J.; WILKINSON, A. (2008): Mapping The Decision to Quit: A Refinement and Test of the Unfolding Model of Voluntary Turnover. In: *Applied Psychology: An International Review*, 57, S. 128–150. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1464-0597.2007.00286.x>
- MOSS, M. (1978): Reporter Turnover on Texas Daily Newspapers. In: *Journalism Quarterly*, 55(2), S. 354–356. <https://doi.org/10.1177/107769907805500224>
- MUCHINSKY, P. M.; MORROW, P. C. (1980): A Multidisciplinary Model of Voluntary Employee Turnover. In: *Journal of Vocational Behavior*, 17(3), S. 263–290. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90022-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90022-6)
- MÜLLER, B. (2002): Professionalisierung. In: W. THOLE (Hrsg.): *Grundriss Soziale Arbeit* (S. 725–744). vs Verlag für Sozialwissenschaften.

- MÜLLER, B. (2012): Professionalität. In: W. THOLE (Hrsg.): *Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch* (S. 955–974). 4. Aufl., vs Verlag.
- MUJA, N.; APPELBAUM, S. (2012): Cognitive and Affective Processes Underlying Career Change. In: *Career Development International*, 17, S. 683–701. <http://doi.org/10.1108/13620431211283814>
- MURTAGH, N.; LOPES, P. N.; LYONS, E. (2011): Decision Making in Voluntary Career Change: An Other-Than-Rational Perspective. In: *Career Development Quarterly*, 59(3), S. 249–263. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00067.x>
- NEL, F. (2010a): *Laid Off: What do UK Journalists do Next?* University of Central Lancashire. <https://www.journalism.co.uk/uploads/laidoffreport.pdf>
- NEL, F. (2010b): *Learning From Layoffs: What the Experiences of Laid-off Journalists can Teach Journalism Educators*. [Full Paper Präsentation]. 2nd World Journalism Education Congress, Grahamstown, South Africa.
- NEUHAUS, A. (2010): *Das »Arbeitnehmerkündigungsverhalten« als Teilaspekt einer allgemeinen Theorie von Fluktuation: Ein einstellungstheoretischer Erklärungsansatz für die Personalpraxis*. Verl.-Haus Monsenstein und Vannerdat. https://repositorium.uni-muenster.de/document/miami/552e5631-1f6d-43a0-92c6-8e3e43dffa9/diss_neuhaus_buchblock.pdf
- NEVERLA, I. (1979): *Arbeitszufriedenheit von Journalisten*. Minerva.
- NEVERLA, I. (1998): Die verspätete Profession. In: W. DUCHKOWITSCH; F. HAUSJELL; W. HÖMBERG; A. KUTSCH; I. NEVERLA (Hrsg.): *Journalismus als Kultur. Analysen und Essays* (S. 53–62). Westdeutscher Verlag.
- NIEWEL, G. (7. September 2021). Regionalzeitungen unter Druck. In: *Süddeutsche Zeitung Online*. <https://www.sueddeutsche.de/medien/journalismus-1.5403636>
- NÖLLEKE, D.; MAARES, P.; HANUSCH, F. (2022): Illusio and Disillusionment: Expectations Met or Disappointed Among Young Journalists. In: *Journalism*, 23(2), S. 320–336. <https://doi.org/10.1177/1464884920956820>
- NORBÄCK, M. (2019): Glimpses of Resistance: Entrepreneurial Subjectivity and Freelance Journalist Work. In: *Organization*, 28(3), S. 426–448. <https://doi.org/10.1177/1350508419889750>
- NYGREN, G. (2010): Passing Through Journalism? Journalism as a Temporary Job and Professional Institutions in Decline.

- IN: B. FRANKLIN; D. MENSING (Hrsg.): *Journalism Education, Training and Employment* (S. 207–221). Routledge.
- OBERMAIER, M.; HOFBAUER, M.; REINEMANN, C. (2018): Journalists as Targets of Hate Speech. How German Journalists Perceive the Consequences for Themselves and How They Cope With it. In: *Studies in Communication and Media*, 7(4), S. 499–524. <https://doi.org/10.5771/2192-4007-2018-4-499>
- OBERMAIER, M.; KOCH, T. (2015): Mind the Gap: Consequences of Interrole Conflicts of Freelance Journalists with Secondary Employment in the Field of Public Relations. In: *Journalism*, 16(5), S. 615–629. <https://doi.org/10.1177/1464884914528142>
- OBERMAIER, M.; WIEDICKE, A.; STEINDL, N.; HANITZSCH, T. (2023): Reporting Trauma: Conflict Journalists' Exposure to Potentially Traumatizing Events, Short- and Long-Term Consequences, and Coping Behavior. In: *Journalism Studies*, 24(11), S. 1398–1417. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2023.2216808>
- O'BRIEN, A. (2014): »Men own television«: Why Women Leave Media Work. In: *Media, Culture & Society*, 36(8), S. 1207–1218. <https://doi.org/10.1177/0163443714544868>
- O'DONNELL, P.; JOSEPHI, B. (2022): Freelance Journalists in Australia at a Time of Industry Contraction and COVID-19. In: T. MARJORIBANKS; L. ZION; P. O'DONNELL; M. SHERWOOD (Hrsg.): *Journalists and Job Loss* (S. 196–207). Routledge.
- O'DONNELL, P.; ZION, L.; SHERWOOD, M. (2016): Where Do Journalists Go After Newsroom Job Cuts? In: *Journalism Practice*, 10(1), S. 35–51. <https://doi.org/10.1080/17512786.2015.1017400>
- O'DONNELL, P.; ZION, L. (2018): Precarity in media work. In: M. DEUZE; M. PRENGER (Hrsg.): *Making media: Production, practices, and professions* (223–234). Amsterdam University Press.
- ÖRNEBRING, H. (2016): *The two professionalisms of journalism* (Working Paper). Reuters Institute for the Study of Journalism. https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/2017-11/The%20Two%20Professionalisms%20of%20Journalism_Working%20Paper.pdfReuters Institute+3
- ÖRNEBRING, H. (2018): Journalists Thinking About Precarity: Making Sense of the »new normal«. In: *Official Research Journal of the International Symposium on the Online Journalism*, 8(1), S. 109–123.

- <https://isoj.org/research/journalists-thinking-about-precarity-making-sense-of-the-new-normal/>
- ÖRNEBRING, H.; FERRER-CONILL, R. (2016): Outsourcing Newswork. In: T. WITSCHGE, C. W. ANDERSON, D. DOMINGO; A. HERMIDA (Hrsg.): *The SAGE handbook of digital journalism* (S. 207–221). Sage.
- ÖRNEBRING, H.; MÖLLER, C. (2018): In the Margins of Journalism. Gender and Livelihood Among Local (ex-)journalists in Sweden. In: *Journalism Practice*, 12(8), S. 1051–1060. <https://doi.org/10.1080/17512786.2018.1497455>
- ÖRNEBRING, H.; MÖLLER, C. (2022): The Job is Only Part of the Story: Understanding Job Loss in Journalism Through Livelihood. In: T. MARJORIBANKS; L. ZION; P. O'DONNELL; M. SHERWOOD (Hrsg.): *Journalists and Job Loss* (S. 184–195). Routledge.
- OLIVER, L. (2010, 12. Januar): Are We in Danger of a Journalistic Brain-Drain? In: *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/careers/careers-blog/are-we-in-danger-of-a-journalistic-brain-drain-laura-oliver>
- PAHL, J. P. (2013): Berufsforschung und Berufswissenschaft – Eine Einführung zu Ausformungen, Aufgaben und Perspektiven. In: J. P. PAHL; V. HERKNER (Hrsg.): *Handbuch Berufsforschung* (S. 17–38). W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- PATRICK, H.; ELKS, K. (2015): From Battery Hens to Chicken Feed: The Perceived Precarity and Identity of Australian Journalists. In: *Asia Pacific Journal of Arts and Cultural Management*, 48(12), S. 48–66. <https://doi.org/10.14746/sr.2021.5.1.05>
- PERCIVAL, N. (2020): Gendered Reasons For Leaving a Career in the UK TV Industry. In: *Media, Culture & Society*, 42(3), S. 414–430. <https://doi.org/10.1177/0163443719890533>
- PERREAULT, G. P. (2023): Finding Joy as Journalists: Motivations for Newswork. In: V. BÉLAIR-GAGNON; A. E. HOLTON; M. DEUZE; C. MELLADO (Hrsg.): *Happiness in Journalism* (S. 25–32). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003364597>
- PERREAULT, G. P.; THAM, S. M. (2024): Effective Leadership in Journalism: Field Theory in How Journalists Evaluate Newsroom Leadership. In: *Journalism*, 25(11), S. 2283–2300. <https://doi.org/10.1177/14648849231222694>
- PERREAULT, M. F.; PERREAULT, G. P. (2021): Journalists on COVID-19 Journalism: Communication Ecology of Pandemic Reporting.

- In: *American Behavioral Scientist*, 65 (7), S. 976–991. <https://doi.org/10.1177/0002764221992813>
- PETRONE, P. (2018, 19. März): See The Industries With the Highest Turnover (And Why It's So High). In: *LinkedIn Learning Blog*. Abgerufen am 25. April 2023 von <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjUkcjYnsX-AhU-UqQEFHVoqACkQFnoECCEQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.linkedin.com%2Fbusiness%2Flearning%2Fblog%2Flearner-engagement%2Fsee-the-industries-with-the-highest-turnover-and-why-it-s-so-hi&usg=AOvVaw3ezFioJ15H2mC3hR1Dq4kQ>
- POSETTI, J.; BELL, E. (2020, 13. Mai): Journalism's ›extinction event?‹ ICFJ and Tow Center Launch Global COVID-19 Survey to Aid the Recovery. In: *International Center for Journalists*. <https://www.icfj.org/news/journalisms-extinction-event-icfj-and-tow-center-launch-global-covid-19-surveyaid-recovery>
- POWERS, M.; VERA-ZAMBRANO, S. (2023): *The Journalist's Predicament: Difficult Choices in a Declining Profession*. Columbia University Press. <https://doi.org/10.7312/powe20790>
- POWERS, M.; VERA-ZAMBRANO, S. (2024): A Game Worth Playing: The Formation of a Journalistic Illusion in Late Nineteenth Century France And the USA. In: *Journalism*, 25(3), S. 511–527. <https://doi.org/10.1177/14648849231160267>
- PRESTON, A. E. (1994): Why Have All the Women Gone? A Study of Exit of Women from the Science and Engineering Professions. In: *The American Economic Review*, 84(5), S. 1446–1462.
- PREUSS, S. (2023, 7. Februar): Gruner+Jahr wird zerschlagen. In: *Frankfurter Allgemeine*. <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/gruner-jahr-streicht-700-von-1900-stellen-nur-wenige-titel-bleiben-18660113.html>
- PRICE, J. L. (1977): *The Study of Turnover*. Iowa State Press.
- PÜRER, H. (2014): *Publizistik- und Kommunikationswissenschaft*. UVK Verlag.
- RAITO, P.; LAHELMA, E. (2015): Coping With Unemployment Among Journalists and Managers. In: *Work, Employment and Society*, 29(5), S. 720–737. <https://doi.org/10.1177/0950017014559966>
- REICH, Z.; LAHAV, H. (2021): What on Earth do Journalists Know? A New Model of Knowledge Brokers' Expertise. In: *Communication Theory*, 31(1), S. 62–81. <https://doi.org/10.1093/ct/qttaa013>

- REID, E.; GHAEIPOUR, F.; OBODARU, O. (2024): With or without you: Family and Career-Work in a Demanding and Precarious Profession. In: *Journal of Management Studies*, Online-Vorabpublikation. <https://doi.org/10.1111/joms.13073>
- REINARDY, S. (2009): Beyond Satisfaction: Journalists Doubt Career Intentions as Organizational Support Diminishes and Job Satisfaction Declines. In: *Atlantic Journal of Communication*, 17, S. 126–139. <https://doi.org/10.1080/15456870902873192>
- REINARDY, S. (2011): Newspaper Journalism in Crisis: Burnout on the Rise, Eroding Young Journalists' Career Commitment. In: *Journalism*, 12(1), S. 33–50. <https://doi.org/10.1177/1464884910385188>
- REINARDY, S. (2013): Boom or bust? U.S. Television News Industry is Booming but Burnout Looms for Some. In: *Journal of Media Business Studies*, 10(3), S. 23–40. <https://doi.org/10.1080/16522354.2013.11073566>
- REINARDY, S. (2014): Autonomy and Perceptions of Work Quality. In: *Journalism Practice*, 8(6), S. 855–870. <https://doi.org/10.1080/17512786.2014.882481>
- REINARDY, S.; ZION, L. (2020): Cutting Deeper: U.S. Newspapers Wipeout Jobs and Alter Career Identities. In: *Journalism Practice*, 14(10), S. 1211–1224. <https://doi.org/10.1080/17512786.2019.1691935>
- REINARDY, S.; ZION, L.; BAINES, A. (2021): »It's like dying but not being dead« U.S. Newspaper Journalists Cope with Emotional and Physical Toll of Job Losses. In: *Newspaper Research Journal*, 42(3), S. 364–378. <https://doi.org/10.1177/07395329211030577>
- REYNA, V. H. (2021): »This Is My Exit Sign«: Job Control, Deficit, Role Strain and Turnover in Mexican Journalism. In: *Journalism Practice*, 15(8), S. 1129–1145. <https://doi.org/10.1080/17512786.2020.1776141>
- REYNA, V. H. (2023a): Journalists as Mobility Agents: Labor Mobilities, Individualized identities, and Emerging Organizational Forms. In: *Journalism*, 24(6), S. 1263–1280. <https://doi.org/10.1177/14648849211058343>
- REYNA, V. H. (2023b): Job Control and Subjective Well-Being in News Work. In: V. BÉLAIR-GAGNON; A.E. HOLTON; M. DEUZE; C. MELLADO (Hrsg.): *Happiness in Journalism* (S. 115–123). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003364597>
- RHODES, S.; DOERING, M. (1983): An Integrated Model of Career Change. In: *The Academy of Management Review*, 8(4), S. 631–639. <https://doi.org/10.2307/258264>

- RICK, J. (2021): Journalist*innen im Unruhestand. Eine Bestandsaufnahme von Rentner*innen im Journalismus in Zeiten der Prekarisierung und der Corona-Krise. *Journalistik*. In: *Zeitschrift für Journalismusforschung*, 3, 2021, 4. Jg., S. 218–237
- RICK, J. (2023a): Journalists Considering an Exit. In: v. BÉLAIR-GAGNON; A.E. HOLTON; M. DEUZE; C. MELLADO (Hrsg.): *Happiness in Journalism* (S. 11–18). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003364597>
- RICK, J. (2023b): Problemzentrierte Interviews online und offline: eine methodische Reflexion [45 Absätze]. In: *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 24(2), Art. 6, <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-24.2.3977>
- RICK, J. (2024): Acutely precarious? Detecting objective precarity in journalism. In: *Digital Journalism*. Online-Vorabpublikation. <https://doi.org/10.1080/21670811.2023.2294995>
- RICK, J.; HANITZSCH, T. (2024a): Journalistic Work During a Pandemic: Changing Contexts and Subjective Perceptions. In: *Journalism Practice*, 18(1), S. 99–118. <https://doi.org/10.1080/17512786.2023.2250760>
- RICK, J.; HANITZSCH, T. (2024b): Journalists' Perceptions of Precarity: Toward a Theoretical Model. In: *Journalism Studies*, 25(2), S. 199–217. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2023.2293827>
- RICK, J.; LAUERER, C. (2024): Prekarierinnen? Geschlechterspezifische Unterschiede prekärer Arbeit im Journalismus. In: *Medien & Kommunikationswissenschaft (M&K)*, 72(1), S. 3–20. <http://doi.org/10.5771/1615-634X-2024-1-3>
- RICKETSON, M.; DODD, A.; ZION, L.; WINARNITA, M. (2020): »Like Being Shot in the Face« or »I'm Glad I'm Out«: Journalists' Experiences of Job Loss in the Australian Media Industry 2012–2014. In: *Journalism Studies*, 2(11), S. 54–71. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2019.1627899>
- RICKETSON, M.; WINARNITA, M. (2022): Understanding Loss in Legacy Newsrooms. In: T. MARJORIBANKS; L. ZION; P. O'DONNELL; M. SHERWOOD (Hrsg.): *Journalists and Job Loss* (S. 54–66). Routledge.
- RIEDL, A. A. (2024): *Nachrichtenqualität als journalistischer Prozess. Demokratietheoretisch fundierte Performanz zwischen Wollen, Sollen und Können*. Herbert von Halem. https://doi.org/10.1453/OA_2024_9783869626611
- RIESMEYER, C. (2011): Das Leitfadeninterview. Königsweg der qualitativen Journalismusforschung? In: O. JANDURA; T. QUANDT; J. VOGELGESANG (Hrsg.): *Methoden der Journalismusforschung*

- (S. 223–236). vs Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93131-9_13
- RIESMEYER, C.; RICK, J. (2025): Sozialisation & Professionalisierung. In: T. HANITZSCH; W. LOOSEN; SEHL, A. (Hrsg.): *Journalismusforschung*. Nomos Verlag.
- RODELO, F. V. (2023): Putting Context at the Forefront: A Critical Case Study of Journalists' Layoffs in Mexico. In: *Communication & Society*, 36(2), S. 17–31.
- RODGERS, G. (1989): Precarious Work in Western Europe: The State of the Debate. In: G. RODGERS; J. RODGERS (Hrsg.): *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe* (S. 1–16). International Labour Organisation.
- RÖBEN, B. (2024, 27. März): Produzieren bis zum Umfallen? Menschen machen Medien. In: Ver.di. <https://mmm.verdi.de/aufmacher/produzieren-bis-zum-umfallen-95893>
- RUNGE, K. (2012): Mission Impossible? Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Journalismus. In: K.-D. ALTMEPPEN; R. GRECK (Hrsg.): *Facetten des Journalismus* (S. 63–85). vs Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93261-3_5
- RUSS-MOHL, S. (2015, 13. November): Are Journalism's Best Brains Leaving For PR? In: *European Journalism Observatory*. <https://en.ejo.ch/public-relations/are-journalisms-best-brains-leaving-for-pr>.
- SABATHIL, P. (1977): *Fluktuation von Arbeitskräften. Determinanten, Kosten und Nutzen aus betriebswirtschaftlicher Sicht*. Florentz Verlag.
- SACKMANN, R.; WINGENS, M. (1994): *Berufsverläufe ostdeutscher Hochschulabsolventen: Teil I. Arbeitspapier / Sfb 186, 27. Universität Bremen*. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/5732/ssoar-1994-sackmann_et_al-berufsverlaufe_ostdeutscher_hochschulabsolventen_teil_i.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-1994-sackmann_et_al-berufsverlaufe_ostdeutscher_hochschulabsolventen_teil_i.pdf
- SADROZINSKI, J. (2013): Zwischen Beruf und Berufung. Wie sich das Bild des Journalisten wandelt. In: L. KRAMP; L. NOVY; D. BALLWIESER; K. WENZLAFF (Hrsg.): *Journalismus in der digitalen Moderne*. Springer vs. https://doi.org/10.1007/978-3-658-01144-4_5
- SANDERS, K.; HANNA, M.; BERGANZA, M. R.; SÁNCHEZ ARANDA, J. J. (2008): Becoming Journalists: A Comparison of the Professional Attitudes and Values of British and Spanish Journalism Students.

- In: *European Journal of Communication*, 23(2), S. 133–152. <https://doi.org/10.1177/0267323108089219>
- SCHAFFRATH, M. (2021): Außenseiterinnen der Redaktion. In: *LSB Magazin*, Nr. 1/2021, S. 26–27
- SCHLOTTER, L.; HUBERT, P. (2020): *Generation Z – Personalmanagement und Führung: 21 Tools für Entscheider*. Springer Gabler.
- SCHMIDT, B.; NÜBEL, R.; MACK, S.; RÖLLE, D. (2022): *Arbeitsdruck – Anpassung – Ausstieg. Wie Journalist:innen die Transformation der Medien erleben*. OBS-Arbeitspapier 55. Otto Brenner Stiftung. https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjooJr21-39AhUCLPoHHTgECnQQFnoECBMQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.otto-brenner-stiftung.de%2Ffileadmin%2Fuser_data%2Fstiftung%2Fo2_Wissenschaftsportal%2Fo3_Publikationen%2FAP55_Medienmacher_innen.pdf&usg=AOvVaw17e3hFr34CJOuUcbInckeI
- SCHNEDLER, T. (2017): *Prekäre Arbeit im Journalismus* [Dissertation, Universität Hamburg]. <https://ediss.sub.uni-hamburg.de/bitstream/ediss/6133/1/Dissertation.pdf>
- SCHNEIDER, A. (2019, 28. Februar): Bewerbermangel bei Lokalblättern. In: *Deutschlandfunk*. <https://www.deutschlandfunk.de/zukunft-des-zeitungsvolontariats-bewerbermangel-bei-100.html>
- SCHÜBL, C. (2018): Berufsfucht in der Ergo- und Physiotherapie – Was treibt Therapeuten aus ihrem Beruf? In: *Ergopraxis*, 3, S. 10–11. <https://doi.org/10.1055/s-0043-123518>
- SCHULTE, L. (2016): *Alles (un)möglich?! Die Vereinbarkeit von Familie und Alleinselbstständigkeit im Kulturbereich – Probleme und Chancen am Beispiel von (freiberuflichen) Journalist_innen* (Forum Politik und Gesellschaft, Hrsg.). Friedrich-Ebert-Stiftung.
- SCHWARZMANN, A. L.; GERLACH, S.; ROHDE-SCHWEIZER, R.; STRASSER, B.; PAUL, S.; HAMMER, S. (2018): »Ich bin dann mal weg!« Eine Studie zur Berufsfucht von LogopädInnen. In: *Forum Logopädie*, 32(3), S. 22–27.
- SCHWENK, J. (2006): *Berufsfeld Journalismus. Aktuelle Befunde zur beruflichen Situation und Karriere von Frauen und Männern im Journalismus*. Verlag Reinhard Fischer.
- SCOTT, A.; WEST, R. (1955): Personnel Turnover on Texas Small Dailies. In: *Journalism Quarterly*, 32(2), S. 183–189. <https://doi.org/10.1177/107769905503200206>

- SEELY, N. (2019): Journalists and Mental Health: The Psychological Toll of Covering Everyday Trauma. In: *Newspaper Research Journal*, 40(2), S. 239–259. <https://doi.org/10.1177/0739532919835612>
- SEETHALER, J. (2019): Journalismus im Wandel. In: T. HANITZSCH; J. SEETHALER; V. WYSS (Hrsg.): *Journalismus in Deutschland, Österreich und der Schweiz* (S. 213–236). Springer vs. https://doi.org/10.1007/978-3-658-27910-3_9
- SETIAWATI, I. (2020): *To Quit or Not to Quit: Voluntary Turnover Among Millennial English-language Journalists in Indonesia* [Masterarbeit, University of Missouri-Columbia]. Abgerufen am 31. März 2023 von <https://mospace.umsystem.edu/xmlui/bitstream/handle/10355/78630/SetiawatiIndahResearch.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- SETIAWATI, I.; THOMAS, R. J. (2024): To Quit Or Not To Quit: Voluntary Turnover Among English-Language Journalists in Indonesia. In: *Journalism Practice*, Online-Vorabpublikation. <https://doi.org/10.1080/17512786.2024.2340527>
- SHERWOOD, M. (2022): Newly Branded: The Experiences of Post-Redundancy Journalists Who go on to Work in Public Relations. In: T. MARJORIBANKS; L. ZION; P. O'DONNELL; M. SHERWOOD (Hrsg.): *Journalists and Job Loss* (S. 42–54). Routledge.
- SHERWOOD, M.; O'DONNELL, P. (2018): Once a Journalist, Always a Journalist? In: *Journalism Studies*, 19(7), S. 1021–1038. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2016.1249007>
- SHROPSHIRE, J.; KADLEC, C. (2012a): I'm Leaving the IT Field: The Impact of Stress, Job Insecurity, and Burnout on IT Professionals. In: *International Journal of Information and Communication Technology Research*, 2(1), S. 6–16.
- SHROPSHIRE, J.; KADLEC, C. (2012b): Where Are You Going? A Comparative Analysis of Job and Career Change Intentions among USA IT Workers. In: *Journal of Internet Banking and Commerce*, 17(2), S. 1–20.
- SIEGRIST, J. (1996): Adverse Health Effects of High-Effort/low Reward Conditions. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, S. 27–41.
- SIEGRIST, J.; STARKE, D.; CHANDOLA, T.; GODIN, I.; MARMOT, M.; NIEDHAMMER, I.; PETER, R. (2004): The Measurement of Effort-Reward Imbalance at Work: European Comparisons. In: *Social Science and Medicine*, 58, S. 1483–1499.

- ŠIMUNJAK, M. (2022): Pride and Anxiety: British Journalists' Emotional Labour in the Covid-19 Pandemic. In: *Journalism Studies*, 23(3), S. 320–337. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2021.2021106>
- ŠIMUNJAK, M.; MENKE, M. (2023): Workplace Well-being and Support Systems in Journalism: Comparative Analysis of Germany and the United Kingdom. In: *Journalism*, 24(11), S. 2474–2492. <https://doi.org/10.1177/14648849221115205>
- SINGH, N.; SHARMA, L. S. (2015): Process Models of Employee Turnover During 1975-1995: A Review. In: *European Academic Research*, 3(2), S. 2494–2518.
- SISWANTI, D. N.; FIRDAUS, F.; HUSNI, F. (2020): The Relationship Between Perfectionism and Burnout Among Journalist Profession in Makassar City. In: *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 481, Atlantis Press. Abgerufen von <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icest-19/125945475>
- SLAVTICHEVA-PETKOVA, V.; RAMAPRASAD, J.; SPRINGER, N.; HUGHES, S.; HANITZSCH, T.; HAMADA, B.; HOXHA, A.; STEINDL, N. (2023): Conceptualizing Journalists' Safety around the Globe. In: *Digital Journalism*, 11(7), S. 1211–1229. <https://doi.org/10.1080/21670811.2022.2162429>
- SNYDER, I.; JOHNSON, K.; KOZIMOR-KING, M. L. (2021): Work-life Balance in Media Newsrooms. In: *Journalism*, 22(8), S. 2001–2018. <https://doi.org/10.1177/1464884919841759>
- SONG, H.; JUNG, J. (2022): Factors Affecting Turnover and Turnaway Intention of Journalists in South Korea. In: *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 99(4), S. 1072–1098. <https://doi.org/10.1177/10776990211042593>
- SPIELKAMP, M. (2. Mai 2020): Matthias Spielkamp über Brain Drain in Verlagen: »Journalisten nicht wie Bittsteller behandeln«. In: *kressnews*. <https://kress.de/news/detail/beitrag/103883-matthias-spielkamp-ueber-brain-drain-in-verlagen-journalisten-nicht-wie-bittsteller-behandeln.html>
- SPLICHAL, S.; SPARKS, C. (1994): *Journalists for the 21st Century*. Ablex Pub.
- SPRINGER, N.; TROGER, F. (2021): »Du stehst unter genauer Beobachtung, unangenehmer Beobachtung«. Wie Journalistinnen kommunikative Gewalt aus dem Publikum wahrnehmen und verarbeiten. In: *Publizistik*, 66, S. 43–65.

- STAHEL, L.; SCHOEN, C. (2020): Female Journalists Under Attack? Explaining Gender Differences in Reactions to Audiences' Attacks. In: *New Media & Society*, 22(10), S. 1849–1867. <https://doi.org/10.1177/1461444819885333>
- STAMM, K.; UNDERWOOD, D. (1993): The Relationship of Job Satisfaction to Newsroom Policy Changes. In: *Journalism Quarterly*, 70(3), S. 528–541.
- STATISTA. (2022a): *Umsätze der Radiobranche in Deutschland in den Jahren 2003 bis 2022*. Abgerufen am 25. April 2023 von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/12548/umfrage/umsatzentwicklung-vom-radio-seit-2003/>
- STATISTA. (2022b): *Fluktuation der sozialvers. Beschäftigung in Deutschland nach Wirtschaftszweigen 2021*. Abgerufen am 25. April 2023 von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/664601/umfrage/fluktuation-der-sozialversicherungspflichtigen-beschaeftigung-in-deutschland-nach-wirtschaftszweigen/>
- STAW, B. (1980): The Consequences of Turnover. In: *Journal of Occupational Behaviour*, 1(4), S. 253–273
- STEEL, R. P. (2002): Turnover theory at the empirical interface: Problems of fit and function. In: *Academy of Management Review*, 27(3), 346–360. <https://doi.org/10.5465/amr.2002.738990>
- STEEL, R. P.; LOUNSBURY, J. P. (2009): Turnover Process Models: Review and Synthesis of a Conceptual Literature. In: *Human Resource Management Review*, 19(4), S. 271–282.
- STEFFAN, D. (2015): Glücklich mit dem Beruf, aber unzufrieden mit dem Job? Eine Analyse über die Arbeitszufriedenheit von Journalisten in Deutschland. In: *Studies in Communication and Media*, 4, S. 248–276. <https://doi.org/10.5771/2192-4007-2015-3-248>
- STEIN, P. (2019): Forschungsdesigns für die quantitative Sozialforschung. In: N. BAUR; J. BLASIUS (Hrsg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 135–151). Springer vs. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0_7
- STEINDL, N.; LAUERER, C.; HANITZSCH, T. (2017): Journalismus in Deutschland. Aktuelle Befunde zu Kontinuität und Wandel im deutschen Journalismus. In: *Publizistik*, 62(4), S. 401–423. <https://doi.org/10.1007/s11616-017-0378-9>
- STEINDL, N.; LAUERER, C.; HANITZSCH, T. (2018): »Die Zukunft ist frei!«. In: *Journalistik*, 1(3), S. 47–59.

- STEINDL, N.; LAUERER, C.; HANITZSCH, T. (2019): Die methodische Anlage der Studie. In: T. HANITZSCH, J. SEETHALER; V. WYSS (Hrsg.): *Journalismus in Deutschland, Österreich und der Schweiz* (S. 25–50). Springer vs.
- STOROZENKO, V. (2016): »Truth is not the End in Itself but a Mill of Information«. *The Journalistic Construction of War: Professional Reporting for Daily Newspapers in Germany and the United States during the 2003 Iraq War* [Dissertation, Universität Marburg]. <https://doi.org/10.17192/z2019.0048>
- STRACKE-NEUMANN, S. (2019, 18. Juli): Volontariat nur noch für Leidenschaftliche. In: *Menschen machen Medien*. Ver.di. <https://mmm.verdi.de/beruf/volontariat-nur-noch-fuer-leidenschaftliche-59703>
- STRACKE-NEUMANN, S. (2024, 21. Februar): Neue Regeln für Journalismus-Nachwuchs. In: *Menschen machen Medien*. Ver.di. <https://mmm.verdi.de/aus-und-weiterbildung/neue-regeln-fuer-journalismus-nachwuchs-95037>
- THARP, M. (1991): Turnover and Mobility at Small Daily Newspapers. In: *Newspaper Research Journal*, 12(1), S. 76–90. <https://doi.org/10.1177/073953299101200109>
- ULICH, E. (2011): *Arbeitspsychologie*. Schäffer-Poeschel Verlag. <https://doi.org/10.3218/4042-5>
- USHER, N. (2010): Goodbye to the News: How out-of-work Journalists Assess Enduring News Values and the New Media Landscape. In: *New Media & Society*, 12(6), S. 911–928. <https://doi.org/10.1177/1461444809350899>
- VAN'T HOF, E.; DEUZE, M. (2022): Making Precarity Productive. In: K. CHADHA; L. STEINER (Hrsg.): *Newswork and Precarity* (S. 189–202). Routledge.
- VERA-ZAMBRANO, S. (2022, Mai): *Leaving Journalism: The Timing and Manner of Professional Exits in France and the United States* [Full Paper Präsentation]. 72. Jahreskonferenz der International Communication Association, Paris.
- VIERERBL, B.; KOCH, T. (2021): Once a Journalist, not Always a Journalist? Causes and Consequences of Job Changes from Journalism to Public Relations. In: *Journalism*, 22(8), S. 1947–1963. <https://doi.org/10.1177/1464884919829647>
- WACHTER, T. (2022, 22. August): Berechnung der Fluktuationsrate: Unterschiedliche Berechnungsmöglichkeiten. In: *Weka Media*.

- <https://www.weka.ch/themen/personal/personalplanung-und-rekrutierung/personalplanung/article/berechnung-der-fluktuationsrate-unterschiedliche-berechnungsmoeglichkeiten/>
- WAGNER, A. L.; MÖHRING, W. (2022): *Freie in Lokalredaktionen. Merkmale, Tätigkeitsfelder und organisationale Einbindung*. Springer vs. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-37684-0>
- WAHL-JORGENSEN, K. (2021): The Affordances of Interview Research on Zoom: New Intimacies and Active Listening. In: *Communication, Culture and Critique*, 14(2), S. 373–376. <https://doi.org/10.1093/ccc/tcab015>
- WAHL-JORGENSEN, K. (2022): Precarity in Community Journalism Start-Ups. The Deep Story of Sacrifice. In: K. CHADHA; L. STEINER (Hrsg.): *Newswork and precarity* (S. 111–123). Routledge.
- WAHL-JORGENSEN, K.; WILLIAMS, A.; SAMBROOK, R.; HARRIS, J.; GARCIA-BLANCO, I.; DENCİK, L.; CUSHION, S.; CARTER, C.; ALLAN, S. (2016): The Future of Journalism. Risks, threats and opportunities. In: *Digital Journalism*, 4(7), S. 809–815. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2016.1199486>
- WALKER, M. (2021, 13. Juli): *U.S. Newsroom Employment has Fallen 26% Since 2008*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2021/07/13/u-s-newsroom-employment-has-fallen-26-since-2008/>
- WALTHER, K. (2011): Die Seitenwechsler. In: *medium magazin*, 10–11/2011.
- WALTZ, M. (27. April, 2021): Berufswechsel in der Coronakrise. In: *Deutschlandfunk Kultur*. <https://www.deutschlandfunkkultur.de/neustart-berufswechsel-in-der-coronakrise-100.html>
- WASSERMAN, H. (2023): Happiness in Journalism as a Public Good. In: V. BÉLAIR-GAGNON; A. E. HOLTON; M. DEUZE; C. MELLADO (Hrsg.): *Happiness in Journalism* (S. 190–192). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003364597>
- WEIS, A.; SCHMITT-WALZ, L. (Moderatoren) (2021, 25. Juli): Generation Praktikum: Kampf um den Lebenslauf [Audio-Podcast]. In: *Podcast Druckausgleich. Journalist*. <https://druckausgleich.podigee.io/8-generation-praktikum>
- WEIS, A.; SCHMITT-WALZ, L. (Moderatoren) (2022, 27. März): Berufsausstieg: Reicht es uns jetzt schon? [Audio-Podcast]. In: *Podcast Druckausgleich. Journalist*. <https://druckausgleich.podigee.io/14-berufsausstieg-jetzt>

- WEISCHENBERG, S.; MALIK, M.; SCHOLL, A. (2006): *Die Souffleure der Mediengesellschaft. Report über die Journalisten in Deutschland*. UVK Verl.-Ges. <https://doi.org/10.1007/s11616-007-0126-7>
- WILSON, C. E. (1966): Why Canadian Newsmen Leave Their Papers. In: *Journalism Quarterly*, 43(4), S. 769–772. <https://doi.org/10.1177/107769906604300421>
- WITSCHGE, T.; NYGREN, G. (2009): Journalistic Work: A Profession Under Pressure? In: *Journal of Media Business Studies*, 6(1), S. 37–59. <https://doi.org/10.1080/16522354.2009.11073478>
- WITTE, B.; SYBEN, G. (2022): *Erosion von Öffentlichkeit. Freie Journalist*innen in der Corona-Pandemie*. OBS-Arbeitsheft 109. Otto-Brenner-Stiftung. <https://www.otto-brenner-stiftung.de/erosion-von-oeffentlichkeit/>
- WITZEL, A. (1982): *Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen*. Campus Verlag.
- WITZEL, A. (2000): Das problemzentrierte Interview. In: *Forum qualitative Sozialforschung*, 1(1). https://doi.org/10.1007/978-3-8349-9258-1_29
- WITZEL, A.; REITER, H. (2012): *The Problem-Centred Interview*. Sage publications. <https://doi.org/10.17169/fqs-1.1.1132>
- WITZEL, A.; REITER, H. (2022): *Das problemzentrierte Interview – eine praxisorientierte Einführung*. Beltz Juventa Verlag.
- WOLNIK, K.; HOLTRUP, A. (2017): *Berufswechsel – Chancen und Risiken: Ausmaß, Motive, Gestaltungserfordernisse*. Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen, No. 22. Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW). Universität Bremen und Arbeitnehmerkammer. <https://ideas.repec.org/p/zbw/iawraw/22.html>
- WOODRUFF, D. M. (2020): *Jumping from Journalism. Why Broadcast Journalists Leave the Field* [Thesis, Brigham Young University]. BYU ScholarsArchive. Abgerufen am 22. März 2023 von https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&src=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj4__DE--_9AhWTi_oHHUJKAQIQFnoECASQAQ&url=https%3A%2F%2Fscholarsarchive.byu.edu%2Fcgi%2Fviewcontent.cgi%3Far%2Farticle%3D9439%26context%3Ddtd&usg=AOvVaw2NNU7iwEc9JbhuQb4u-MKh
- WRIGHT, R.; JACOBS, J. A. (1994): Male Flight from Computer Work: A New Look at Occupational Resegregation and Ghettoization. In: *American Sociological Review*, 59(4), S. 511–536. <https://doi.org/10.2307/2095929>

- WU, W. (2000): Motives of Chinese Students to Choose Journalism Careers. In: *Journalism & Mass Communication Educator*, 55(1), S. 53–65. <https://doi.org/10.1177/107769580005500106>
- XIAOMING, H.; GEORGE, C.; CONG, S. (2013): Job Satisfaction of Journalists: Professional Aspirations, Newsroom Culture and Social Context. In: *Media Asia*, 40(1), S. 73–84. <https://doi.org/10.1080/01296612.2013.11689952>
- YOUNG, J. B.; RODGERS, R. F. (1997): A Model of Radical Career Change in the Context of Psychosocial Development. In: *Journal of Career Assessment*, 5(2), S. 167–182. <https://doi.org/10.1177/106907279700500204>
- YOUNGBLOOD, S. A.; MOBLEY, W. H.; MEGLINO, B. M. (1983): A Longitudinal Analysis of the Turnover Process. In: *Journal of Applied Psychology*, 68, S. 507–516. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.3.507>
- YU, Q. (2021): A Review of Job Satisfaction in Journalism. In: *Southwestern Mass Communication Journal*, 36(2), S. 1–17. <https://doi.org/10.58997/smc.v36i2.93>
- ZACHER, H. (2019): Berufliche Veränderungen: Wenn Erwerbstätige sich neu orientieren. In: S. KAUFFELD; D. SPURK (Hrsg.): *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (S. 585–607). Springer vs. https://doi.org/10.1007/978-3-662-45855-6_14-1
- ZIMMERMAN, R. D.; SWIDER, B. W.; ARTHUR, J. B. (2020). Does Turnover Destination Matter? Differentiating Antecedents of Occupational Change Versus Organizational Change. In: *Journal of Vocational Behavior*, 121, Article 103470. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103470>
- ZIMMERMAN, R. D.; SWIDER, B. W.; BOSWELL, W. R. (2019): Synthesizing Content Models of Employee Turnover. In: *Human Resource Management*, 58(1), S. 99–114. <https://doi.org/10.1002/hrm.21938>
- ZION, L. (2022): Australian journalists: Adapting to Redundancy Over Time. In: T. MARJORIBANKS; L. ZION; P. O'DONNELL; M. SHERWOOD (Hrsg.): *Journalists and Job Loss* (S. 17–30). Routledge.
- ZION, L.; DODD, A.; SHERWOOD, M.; O'DONNELL, P.; MARJORIBANKS, T.; RICKETSON, M. (2016a): Working for Less: The Aftermath for Journalists Made Redundant in Australia Between 2012 and 2014. In: *Communication Research and Practice*, 2(2), S. 117–136. <https://doi.org/10.1080/22041451.2016.1185924>
- ZION, L.; SHERWOOD, M.; O'DONNELL, P.; DODD, A.; RICKETSON, M.; MARJORIBANKS, T. (2016b): >It has a bleak future<: The Effects of

Job Loss on Regional and Rural Journalism in Australia. <https://ses.library.usyd.edu.au/bitstream/handle/2123/20306/AJR%202016%20%e2%80%9cIt%20has%20a%20bleak%20future%e2%80%9d%20final.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

ZION, L.; SHERWOOD, M.; O'DONNELL, P.; MARJORIBANKS, T.; RICKETSON, M.; DODD, A.; WINARNITA, M. (2018): *New Beats Report: Mass Redundancies and Career Change in Australian journalism*. New Beats Project.



MENSCHEN MACHEN MEDIEN

Probeheft und Abonnement:
service@verlag-weinmann.com
<https://mmm.verdi.de/mediadaten>

**DAS MEDIENPOLITISCHE VER.DI-MAGAZIN
ONLINE UND ALS THEMENHEFT**

„M MENSCHEN MACHEN MEDIEN“

ist die medienpolitische Publikation der
Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.

Informativ, kritisch, analytisch richtet sich M an alle
in der Medienbranche Tätigen und an Studentinnen
und Studenten der verschiedenen Kommunikations-
richtungen.

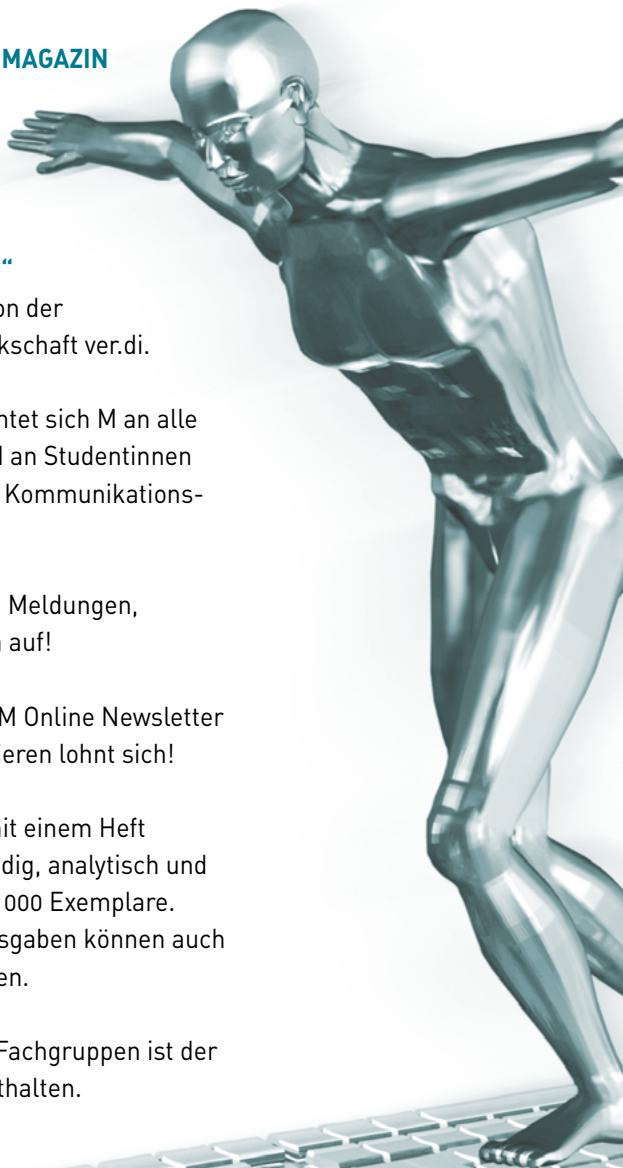
M Online wartet täglich mit neuen Meldungen,
Berichten und Meinungsbeiträgen auf!

<https://mmm.verdi.de>

Zweimal monatlich erscheint der M Online Newsletter
mit den neuesten Artikeln. Abonnieren lohnt sich!

M Print kommt viermal im Jahr mit einem Heft
heraus, das ein Thema hintergründig, analytisch und
im Überblick darstellt. Auflage 50 000 Exemplare.
Das Jahresabo kostet 36 Euro. Ausgaben können auch
einzeln für 9 Euro erworben werden.

Für Mitglieder der ver.di-Medien-Fachgruppen ist der
ABO-Preis im Mitgliedsbeitrag enthalten.



Kommunikationswissenschaft



CARSTEN BROSDA / DANIEL MÜLLER (Hrsg.)

**Horst Pöttker: Beruf zur Öffentlichkeit.
Ausgewählte Schriften zu Theorie,
Ethik, Geschichte und Perspektive des
Journalismus**

2025, 416 S., Broschur, 213 x 142 mm, dt.

ISBN (Print) 978-3-86962-717-5 | 38,00 EUR

ISBN (PDF) 978-3-86962-718-2 | 32,99 EUR

Während viele journalismustheoretische Arbeiten im deutschsprachigen Raum seit einigen Jahrzehnten die Systemtheorie oder den Konstruktivismus als Ausgangspunkte wählen, setzt Horst Pöttker auf eine gründliche historische Analyse und handlungstheoretische Soziologie. Das eröffnet die Möglichkeit, (angehende) Journalistinnen und Journalisten – zum Beispiel in der universitären Ausbildung – direkt anzusprechen und mit den normativ-praktischen Erwartungen zu konfrontieren, die moderne Gesellschaften an sie haben. Die Journalistik als Wissenschaft ist sich in Pöttkers Verständnis niemals genug in der Formulierung wissenschaftlicher Fragen oder Hypothesen, sondern sie bezieht sich konkret auf eine gesellschaftliche Kommunikationspraxis und ihre professionellen Vermittler, eben die Journalistinnen und Journalisten.

Der Band versammelt Beiträge zur Theorie, Berufsethik, Geschichte und zu Perspektiven des Journalismus. Insbesondere die fundierte historische Grundierung ermöglicht einen analytischen Blick auf Kontinuität und Disruption im Journalismus der Gegenwart.



HERBERT VON HALEM VERLAG

Boisseréestr. 9-11 · 50674 Köln

<http://www.halem-verlag.de>

info@halem-verlag.de

Aus welchen Gründen verlassen Journalist:innen ihren Beruf, in welche Berufsfelder zieht es sie und welche Folgen hat die berufliche Entscheidung für die Aussteiger:innen? Vor dem Hintergrund der strukturellen Krise des Journalismus nimmt die Studie erstmalig systematisch ehemalige Journalist:innen in den Blick.

Die Ergebnisse der Mixed-Methods-Untersuchung machen deutlich, dass der Wandel des Journalismus und die veränderten Arbeitsbedingungen treibende Faktoren für die Berufswechsel von Journalist:innen sind. Nicht immer wird der Berufswechsel dabei als freiwillig wahrgenommen. Journalist:innen profitieren häufig beruflich und privat vom Ausstieg. Die Berufswechsel können jedoch auch mit einer Identitätskrise und einer ambivalenten Zufriedenheit einhergehen. Viele Journalist:innen geben ihren Traumberuf für bessere Arbeitsbedingungen auf.

Das vorliegende Buch richtet sich an Forscher:innen der Kommunikationswissenschaft, Publizistik, des Journalismus und der Arbeitssoziologie sowie an Studierende dieser Fächer. Ebenfalls von Interesse ist es für Praktiker:innen aus dem Journalismus und der Medienbranche allgemein.

